JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 14 November 2025 | **Revised:** 30 November 2025 | **Accepted:** 15 Desember 2025

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV.MJD)

Emanuel Demon Making[1]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, making.emanuel@widyatama.ac.id

Corresponding Author: making.emanuel@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of self-efficacy and work engagement on employee performance at CV. Makmur Jaya Distribusindo in Bandung. The research used a quantitative method with a descriptive and verificative approach. The population of this study consisted of all 34 employees of CV. Makmur Jaya Distribusindo, and data were collected through questionnaires. The results showed that the average score of the self-efficacy variable was 4.10 (high category), work engagement was 3.75 (high category), and employee performance was 4.02 (high category). The multiple linear regression analysis produced the equation* $Y=-0.636+0.752X1+0.768X2Y = -0.636 + 0.752X_1 + 0.768X_2Y=-0.636+0.752X1+0.768X2$*, with a coefficient of determination* (R^2) *of 0.810, indicating that 81% of the variation in employee performance is explained by self-efficacy and work engagement. The partial test results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance* ($t = 4.630$; $p < 0.001$)*, and work engagement also had a positive and significant effect* ($t = 3.603$; $p = 0.001$)*. Simultaneously, both variables significantly influenced performance* ($F = 66.145$; $p < 0.001$)*. These findings indicate that self-confidence and work involvement play a crucial role in improving employee performance. Therefore, the company is advised to strengthen self-efficacy through training and coaching programs and enhance work engagement by creating a supportive and challenging work environment.*

Keywords: *Self-Efficacy, Work Engagement, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Distribusindo di Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Makmur Jaya Distribusindo yang berjumlah 34 orang, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel *self-efficacy* sebesar 4,10 termasuk dalam kategori tinggi, *work engagement* sebesar 3,75 termasuk kategori tinggi, dan kinerja karyawan sebesar 4,02 juga termasuk kategori tinggi. Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y=-0{,}636+0{,}752X1+0{,}768X2Y = -0{,}636 + 0{,}752X_1 + 0{,}768X_2Y= -0{,}636 + 0{,}752X1+ 0{,}768X2$, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,810, yang berarti 81% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh *self-efficacy* dan *work engagement*. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(t = 4,630; p < 0,001), demikian pula *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 3,603; p = 0,001). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F = 66,145; p < 0,001). Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan diri dan keterikatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat *self-efficacy* melalui pelatihan dan pembinaan, serta meningkatkan *work engagement* dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan menantang.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Work Engagement,* Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan manufaktur, distribusi memegang peranan penting dalam menjamin produk yang dipasarkan karena saluran distribusi mencakup serangkaian langkah yang melibatkan pergerakan produk dari produsen ke konsumen (Arif & Sismar, 2024). Maka dibutuhkan motor penggerakah untuk mendistribusikan produk tersebutk, penggerakn tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan usaha. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki keyakinan diri dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena mencerminkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu dalam perusahaan (Robbins & Judge, 2019).

Salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). *Self-efficacy* (efikasi diri yang dipersepsikan) didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang dapat memengaruhi peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi hidupnya (Gerbino, 2020). Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, berorientasi pada pemecahan masalah, dan memiliki daya tahan terhadap tekanan kerja. Menurut Luthans et al. (2015), *self-efficacy* merupakan komponen penting dalam *psychological capital* yang mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

Selain *self-efficacy*, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah *work engagement*. Schaufeli dan Bakker (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterlibatan penuh (absorption) dalam pekerjaan. Menurut Khan (1990) *work engagement* adalah kondisi di mana anggota organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan dan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin (dalam Destha Kustya & Nugraheni, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi akan menunjukkan antusiasme, komitmen, serta loyalitas terhadap organisasi (Bakker & Leiter, 2019). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *work engagement* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pengurangan tingkat kelelahan kerja (Rahmadani et al, 2020).

CV. Makmur Jaya Distribusindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi kaca mobil. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan menghadapi penurunan capaian kinerja karyawan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas dan penurunan produktivitas. Penurunan tersebut dapat dilihat melalui table penilaian kinerja karyawan CV.MJD sebagai berikiut:

Tabel 1. Indikator Penilaian Karyawan CV.MJD

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Distribusindo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan

No	Indikator Penilaian	2023		2024	
		Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
1	Tanggung Jawab menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100	83	100	80
2	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan	100	82	100	80
3	Memiliki kemampuan kerjasama dengan efektif dan efisien	100	86	100	85
4	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	100	86	100	84
5	Disiplin kehadiran	100	88	100	88
	Rata-Rata		85		83,4

Keterangan:
≥ 90-100% = sangat baik, 80-90% = baik, 70-79% = cukup, < 70% = kurang.

Berdasarkan rata-rata realisasi capaian indikator tahun 2023 adalah 85% dan pada tahun 2024 menjadi 83,4%, yang terbilang ada penurunan. Target yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah 100 %. Faktor psikologis dalam peningkatan kinerja, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi penguatan *self-efficacy* dan *work engagement* untuk mencapai kinerja optimal pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sabudi et al., 2019).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi aktual variabel *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan, sedangkan pendekatan eksplanatif digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum proses analisis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melaksanakan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan bersifat sahih dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi prasyarat analisis regresi. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menilai sejauh mana *self-efficacy* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Distribusindo. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk menilai pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat

besarnya proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Makmur Jaya Distribusindo yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *census sampling*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*).

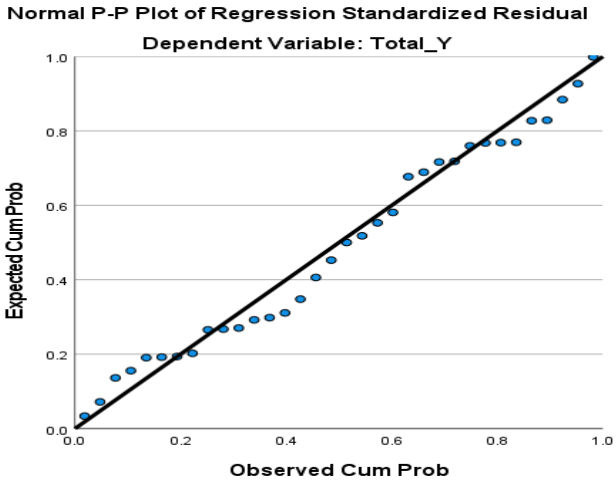
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Pengujian ini bertujuan agar hasil analisis yang diperoleh akurat dan tidak bias, dengan memeriksa aspek normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi langkah penting dalam analisis data karena berfungsi sebagai prasyarat untuk menentukan apakah metode statistik parametrik dapat diterapkan atau tidak (Sianturi, 2024). Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik ditandai dengan residual yang mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui grafik *Normal P-P Plot*, seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa grafik normal P-P plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas (Sriningsih et al., 2018). Uji

multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Model yang baik seharusnya bebas dari korelasi antarvariabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, di mana model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	*Self-Efficacy*	.448	2.234
	Work Engagement	.448	2.234
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,448 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,234 untuk kedua variabel independen, yaitu *self-efficacy* dan *work engagement*. Jika dibandingkan dengan standar pada tabel di atas, nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,2 dan VIF yang lebih kecil dari 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Artinya, kedua variabel independen tidak saling berkorelasi secara linear dalam tingkat yang mengganggu, sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menimbulkan distorsi terhadap estimasi model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik mengenai tidak adanya multikolinearitas, dan hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid secara statistik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi (dalam Feronika Kumayas et al., 2024). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual model regresi bersifat homogen di seluruh rentang variabel prediktor. Heteroskedastisitas yang terjadi dapat mengganggu efisiensi estimasi regresi. Pengujian dilakukan dengan uji glejser dan analisis grafik scatterplot residual.

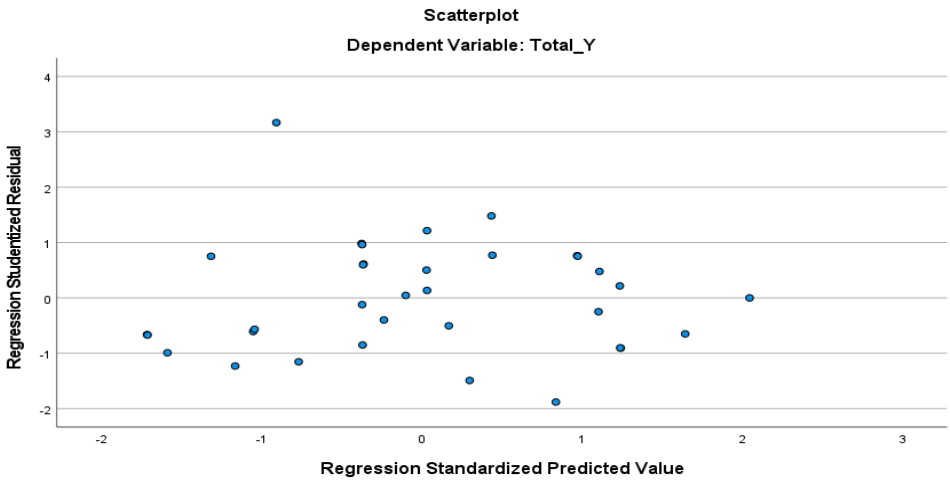
Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedasitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.912	2.634		1.865	.072
	Total_X1	-.071	.095	-.195	-.740	.465
	Total_X2	.006	.125	.013	.050	.961

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Dari gambar tabel 3 menunjukan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil Uji Heterodisitas Scatterplot
Sumber: Hasil Analisis, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians pada nilai residual (error) di setiap tingkat prediksi dalam model regresi. Berdasarkan hasil scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal (residual = 0) tanpa menunjukkan pola tertentu seperti bentuk kipas, kerucut, atau pola teratur lainnya.

Penyebaran titik yang acak tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan. Pemenuhan asumsi ini penting dalam analisis regresi linier klasik agar estimasi parameter yang dihasilkan bersifat tidak bias dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi syarat distribusi residual yang baik dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Analisis Linear Berganda

Untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Teknik ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan kuantitatif antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dalam Baan et al., 2024). Berikut hasil uji linear berganda.

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	-.636	4.491		-.142			
Self-Efficacy	.752	.162	.542	4.630	<.0001	.448	2.234
Work Engagement	.768	.213	.421	3.603	.0001	.448	2.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis, 2025

$$Y=-0,636+0,752X1+0,768X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar -0,636 menyatakan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari *self-efficacy* dan *work engagement*, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka -0,636.

Koefisien regresi untuk variabel *self-efficacy* (X1) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk *work engagement* (X2) sebesar 0,768 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam *work engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,768 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik *self-efficacy* maupun *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dan semakin besar keterikatan mereka terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Ghozali (2013) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (dalam Baan et al., 2024). Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan. Uji ini dilakukan dengan menggunakan output dari regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	-.636	4.491		-.142			
Self-Efficacy	.752	.162	.542	4.630	<.0001	.448	2.234
Work Engagement	.768	.213	.421	3.603	.0001	.448	2.234

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel *coefficients*, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *self-efficacy* dan *work engagement*, memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pertama, variabel *self-efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,752, dengan nilai t sebesar 4,630 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri dan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kedua, variabel *work engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,768, dengan nilai t sebesar 3,603 dan tingkat signifikansi $p = 0,001$. Hal ini juga menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Selain itu, nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan bahwa *self-efficacy* ($\beta = 0,543$) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan *work engagement* ($\beta = 0,421$) terhadap kinerja karyawan. Artinya, di antara kedua variabel bebas tersebut, *self-efficacy* merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis parsial (H_1 dan H_2) dapat diterima, yang berarti bahwa baik *self-efficacy* maupun *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UJI F

Menurut Ghozali (2013), uji F dilakukan untuk melihat kelayakan model regresi linear berganda secara keseluruhan, yaitu apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara kolektif terhadap variabel dependen (Baan et al., 2024)

Tabel 6. Uji Anova

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.509	2	526.755	66.145	<.001[b]
	Residual	246.873	31	7.964		
	Total	1300.382	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), *Self-efficacy*, *Work Engagement*						

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan hasil analisis ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 66,145 dengan tingkat signifikansi p < 0,001. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara simultan, artinya kedua variabel independen, yaitu *Self-Efficacy* (X1) dan *Work Engagement* (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 1053,509 dibandingkan dengan Residual sebesar 246,873 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model yang mencakup kedua variabel bebas tersebut. Dengan jumlah derajat kebebasan (df) = 2 untuk regresi dan 31 untuk residual, hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa kontribusi *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan adalah nyata dan signifikan.

Dengan demikian, hipotesis nol (H_{01}) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* terhadap *Kinerja Karyawan* ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{11}) diterima. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi berganda (R2) menurut Kuncoro (2019) adalah untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (dalam Sehangunaung & Mandey, 2023). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen (Ardiyan Natoen et al., 2018). Dalam penelitian ini, nilai R^2 diperoleh dari hasil output analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 27, yang secara otomatis mengukur kontribusi kumulatif *self-efficacy* dan *work engagement* dalam menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Correlations				
		Self-efficacy	*Work engagement*	Kinerja Karyawan
Self-Efficacy	Pearson Correlation1	1	.743**	.855**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	34	34	34
Work Engagement	Pearson Correlation.	743**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation.	855**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson* yang ditampilkan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel penelitian, yaitu *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan.

Pertama, hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kedua, hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,824 dengan $p < 0,001$. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* juga memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 dengan $p < 0,001$, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel bebas tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki *work engagement* yang lebih kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dengan demikian, hasil uji korelasi ini memperkuat dugaan bahwa ketiga variabel saling berkaitan secara positif dan signifikan. Hasil ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis regresi, guna menguji sejauh mana *self-efficacy* dan *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan Kinerja Karyawan di CV. Makmur Jaya Distribusindo

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *self-efficacy* (X1) memperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 4,10, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. MJD memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dan menghadapi tantangan kerja. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *"*Termotivasi setelah melihat keberhasilan rekan kerja*"* (4,65), *"*Fokus menyelesaikan pekerjaan hingga selesai*"* (4,24), dan *"*Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan*"* (4,12). Indikator tersebut mencerminkan sikap percaya diri, motivasi intrinsik, dan semangat belajar dari lingkungan kerja. Sementara itu, indikator dengan skor terendah seperti *"*Pernah sukses mengatasi tantangan kerja sebelumnya*"* (3,82) dan *"*Merasa tenang saat diberi tugas sulit*"* (3,85) menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memerlukan penguatan dalam aspek efikasi diri dan manajemen stres. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri yang tinggi, meskipun pelatihan berkelanjutan dan pembinaan motivasional tetap diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan diri tersebut.

Pada variabel *work engagement* (X2), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,75, yang juga berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. MJD memiliki tingkat keterikatan emosional dan kognitif yang baik terhadap pekerjaan mereka. Nilai tertinggi terdapat pada indikator *"*Tenggelam dalam pekerjaan hingga lupa waktu*"* (4,24), *"*Semangat tinggi saat bekerja*"* (4,18), dan *"*Merasa bangga terhadap pekerjaan*"* (4,12), menandakan tingginya dedikasi dan semangat kerja. Namun demikian, indikator *"*Kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan*"* (2,24) menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan belum sepenuhnya mampu mencapai tingkat *absorption* yang optimal, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan beban kerja atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Adapun variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan rata-rata keseluruhan sebesar 4,02, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. MJD telah menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dengan tingkat produktivitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang memadai. Indikator tertinggi terlihat pada *"*Mulai tugas baru setelah tugas

sebelumnya selesai*"* (4,24), *"*Memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan*"* (4,15), serta *"*Inisiatif dan penyelesaian tugas tanpa bantuan*"* (4,12). Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk berkembang dan berkontribusi. Namun, beberapa aspek seperti *"*Bersedia menerima tanggung jawab ekstra*"* (3,82) dan *"*Mencari tantangan baru dalam pekerjaan*"* (3,79) menunjukkan masih adanya ruang peningkatan dalam hal proaktivitas dan pencarian inovasi kerja.

Secara umum, kondisi *self-efficacy*, *work engagement*, dan kinerja karyawan di CV. Makmur Jaya Distribusindo berada pada tingkat yang baik. Namun, peningkatan dapat terus dilakukan dengan memperkuat pelatihan mental dan motivasional, menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, serta memberikan ruang lebih besar bagi karyawan untuk berinovasi dan berkembang.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,630 > t-tabel (1,967) dan nilai signifikansi p < 0,001. Nilai koefisien regresi sebesar 0,752 dengan Beta 0,542 menandakan adanya hubungan positif yang kuat. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri dan keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif, lebih tangguh menghadapi tantangan, dan lebih gigih dalam mencapai target kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak dalam situasi kerja. Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, semakin besar pula usaha dan ketekunan yang ditunjukkan untuk mencapai keberhasilan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Luthans et al. (2015) dan Rahmadani & Schaufeli (2020), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan komitmen kerja karyawan dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu yakni penelitian (Rohana Manalu et al., 2021). Dalam konteks CV. MJD, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik karena mampu mengelola tekanan kerja, mengambil keputusan dengan percaya diri, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja.

Implikasinya, perusahaan perlu mempertahankan dan memperkuat *self-efficacy* karyawan melalui program pelatihan, *coaching*, *mentoring*, serta pengakuan terhadap pencapaian individu. Dengan cara ini, rasa percaya diri karyawan akan semakin berkembang, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), variabel *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 3,603 > t-tabel (1,967) dan nilai signifikansi p = 0,001. Nilai koefisien regresi sebesar 0,768 dengan Beta 0,421 menunjukkan hubungan positif antara keterikatan kerja dan kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010), bahwa *work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan menunjukkan komitmen, motivasi, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Bakker & Leiter (2019) dan Putri & Rahma (2022), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap performa karyawan dan menurunkan tingkat *burnout*. Hal

ini diperkuat oleh Markos dan Sridevi dalam jurnal yang mereka tulis mengatakan bahwa *work engagement* adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Markos Solomon & Sridevi M Sandhya, 2010). Dalam konteks CV. MJD, hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan didukung lingkungan kerja yang positif, maka mereka akan bekerja dengan semangat tinggi dan berorientasi pada hasil terbaik.

Implikasinya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *work engagement*, seperti memperkuat komunikasi antar tim, memberikan apresiasi atas pencapaian, menciptakan lingkungan kerja yang menantang sekaligus suportif, serta memberikan peluang pengembangan karier. Pendekatan ini akan membantu meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Makmur Jaya Distribusindo, baik secara parsial maupun simultan. Karyawan dengan keyakinan diri tinggi dan keterikatan kerja kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktif, dan bertanggung jawab. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 81% variasi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penguatan aspek psikologis dan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

REFERENSI

Ardiyan Natoen, Sopiyan AR, Indra Satriawan, & Periansya. (2018). *Faktor-faktor demografi yang berdampak terhadap Kepatuhan wp badan (umkm) di kota palembang*. Jurnal Riset Terapan Akuntans, Volume 2, 101–115

Arif, Muh., & Sismar, Andi. (2024). *Peran saluran distribusi dalam meningkatkan Volume penjualan pada toko sinar aneka sorong Papua barat daya*. Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan (JBK), vol. 13 no.1. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk

Bandura. A. (1997). Self-efficacy: *The exercise of control*. *APA PsycNet*. https://doi.org/https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000

Bakker, Arnold & Leiter, M. (2010). *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research. In Psychology Press* (Vol. 3).

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). *Work engagement: business and academ*ia. *The Blackwell Encyclopedia of Management: Organizational Behaviour*, *2008*, 1–7.

Baan, I., Pongtuluran, A. K., & Kannapadang, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tabdir Peradaban, Volume 4 No 2*,* 294-306.

Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaun, & Hanly F. Dj. Siwu. (2024). *Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Minahasa*. *Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah*, *Vol 24. No 4*.

Gerbino, M. (2020). Self-efficacy. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, *1994*, 387–391. https://doi.org/10.1002/9781118970843.ch243

Kustya,N. D., & Nugraheni, R. (2020). *Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Diponegoro Journal of Management*, *9*(2), 1–13. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.

Markos Solomon, & Sridevi M Sandhya. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management*, *5*(12), 89–96.

Putri, E. Y., Putri,A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). *Penerapan Praktek ManajemenSumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 12(2), 343–356. https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618

Rahmadani, V, & Schaufekin, W, et all. (2020). *Engaging Leadership and Its Implication For Work Engagement and Job Outcomes at the Individual and Team Level Longitudinal Study.* Int.J.Envoroment. Res. Public Health, Vol 17 No 3 Hlm 776. https://www.semanticscholar.org/reader/1200115314868f174227c1670e178c0ddfbf56df

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2019. *Organizational behavior* (18th ed). United Kingdom: Pearson Education.

Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Journal of Economic and Management (JECMA)*, *3*(1), 42–49. https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376

Sabudi, I. N. S., Diwyarthi, N., (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di The Anvaya Beach Resort Bali. Jurnal Bisnis*, Vol8 No 10–14. https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/view/373%0Ahttps://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/download/373/310

Sehangunaung, A. A., & Mandey, S. L. (2023*). The Influence Of Service Quality On Customer Satisfaction Using Delivery Services At Tiki Garuda Agent Manado Branch Garuda Agent Manado Branch*. Jurnal EMBA, 11, No 03(3), 1–11. https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/

Sianturi, R. (2025). *Uji Normalitas Sebagai Syarat Pengujian Hipotesis*. Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma (JPMS), 11(1), 1-14. https://doi.org/10.36987/jpms.v11i1.7091

Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). *Penanganan Multikolinearitas dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut*. E- Journal Universitas Sam 9Ratulangi, 18 No 1.