

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI PT. BANK
RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG MAJENE**

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL
SUPPORT ON WORK MOTIVATION AT EMPLOYEES
AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA
MAJENE BRANCH OFFICE***

A Aiyul Ikham

Email: aiyulikham@unsulbar.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unsulbar

Jl.Prof. Baharuddin Lopa, SH. Talumung Majene Sulawesi Barat

Budiandriani

Email: budiandrianimt@umi.ac.id

Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

Jl. Urip Sumoharjo No.225, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar

Ramlawati

Email: ramlawati.ramlawati@umi.ac.id

Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

Jl. Urip Sumoharjo No.225, Sinrijala, Kec. Panakkukang, Kota Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh efikasi diri dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai di Karyawan Kantor BRI Cabang Majene. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan responden yang merupakan pegawai di kantor cabang tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup variabel efikasi diri, dukungan organisasi, dan motivasi kerja. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik yang tepat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BRI Kantor Cabang Majene. Selain itu, dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Interaksi antara efikasi diri dan dukungan organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai di organisasi.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of self-efficacy and organizational support on work motivation of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Majene Branch Office. The research was conducted using a quantitative approach and involved respondents who were employees at the branch office. Data was collected through a questionnaire which included self-efficacy, organizational support, and work motivation. Data analysis was performed using appropriate statistical methods. The results showed that self-efficacy had a significant

influence on the work motivation of BRI Majene Branch Office employees. In addition, organizational support also has a significant influence on work motivation. The interaction between self-efficacy and organizational support also has a significant impact on employee motivation. These findings show the importance of paying attention to these two factors in an effort to increase employee motivation in organizations.

Keywords: Self-Efficacy, Organizational Support and Work Motivation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam setiap organisasi. SDM merujuk pada karyawan atau pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. SDM yang berkualitas berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terampil, berpengalaman, dan berkomitmen dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, kinerja yang baik menjadi kunci untuk tetap relevan dan unggul di pasar.

Dalam memberikan tanggung jawab tentunya perusahaan menginginkan hasil yang terbaik dari para pegawainya, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, pegawai harus mempunyai motivasi dari dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas dari organisasi guna pekerjaan cepat terealisasi. Dengan adanya motivasi pegawai akan dapat memberikan performa yang baik untuk mencapai visi perusahaannya. Motivasi akan timbul jika mengintegrasikan sikap, tindakan, dan energi karyawan dalam bekerja, Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah tindakan memberi seseorang kekuatan pendorong yang memicu minat mereka untuk bekerja menuju tujuan dan menuai manfaat. Karena motivasi adalah komponen yang menghasilkan, mendistribusikan, dan menopang perilaku manusia untuk bekerja, maka penting untuk memotivasi individu untuk bekerja dengan tekun sesuai dengan perasaan untuk mendapatkan hasil terbaik.

Efikasi diri merupakan salah satu elemen internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bandura (1997) memberikan penjelasan mengenai efikasi diri ialah pendirian yang dipunyai seseorang akan kapasitasnya sendiri sebagaimana dalam melaksanakan tugas supaya menghasilkan hasil yang diinginkan. Karyawan yang didorong atau dimotivasi untuk lebih percaya diri dan percaya diri dalam bakat mereka dikatakan percaya diri. Karyawan harus memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi agar bisnis berfungsi dengan baik dan agar mereka lebih puas dengan pekerjaannya.

Pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Silalahi & Silvianita : 2021) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja Karyawan Divisi *Own Solution Delivery Service (Osd)* Pt. Astra Graphia Information Technology Jakarta, hasil dari studi ini mengungkapkan bahwa pekerja dengan efikasi diri yang kuat dan percaya diri pada kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka pasti akan memperlihatkan bagaimana mereka bekerja lebih keras supaya tujuan yang dicanangkan sebelumnya dapat dicapai, sedangkan temuan penelitian memperlihatkan sesungguhnya efikasi diri memiliki pengaruh positif dan substansial pada motivasi kerja karyawan. Di sisi lain, pekerja dengan self-efficacy yang buruk lebih cenderung menyerah pada tugas atau tujuan mereka.

Menurut Robbin dan Judge (2013), dukungan organisasi ialah bagaimana karyawan pekerja merasa bahwa atasan mereka merasa menghargai apa dan bagaimana kontribusi para pekerjanya seta atasan mereka mengindahkan kesejahteraan mereka. Kesan karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kesejahteraan mereka dan seberapa banyak bantuan yang mereka terima disebut sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Dukungan dari organisasi dianggap penting untuk perilaku karyawan. Dukungan dari organisasi dan manajemen akan meningkatkan *employee engagement*.

Hal ini sesuai dengan penelitian Agustina (2012) (dilakukan di STIE Palangka Raya), yang menemukan bahwa dukungan organisasi yang dialami oleh pegawai berdampak pada kinerja dosen melalui motivasi kerja. Kinerja karyawan akan terdorong untuk meningkat dengan bantuan ini. Kegembiraan karyawan juga meningkat dengan bantuan dari individu lain karena mereka dapat mengandalkan satu individu lain serta membantu sesama pekerja lain pada saat dibutuhkan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Majene Provinsi Sulawesi Barat bergerak di bidang pelayanan kantor cabang dalam negeri ini adalah lembaga perantara keuangan (*financial intermediary institution*) yang menyediakan pembiayaan untuk kegiatan usaha nasabahnya. Sebagai perantara keuangan, bank wajib menyalurkan dana dengan melakukan kegiatan pembiayaan sebagai tugas utamanya. Sulbar berkomitmen menjadi bank penggerak perekonomian daerah.

Sebagai penyedia jasa keuangan, Karyawan Kantor BRI Cabang Majene mengandalkan kemampuannya untuk mengumpulkan dana dari masyarakat dan mendistribusikan lagi pada masyarakat atau badan usaha yang menginginkan pembiayaan dengan tingkat angsuran pokok serta bunga yang tinggi guna mewujudkan komitmennya sebagai katalisator pembangunan ekonomi, khususnya di Sulawesi Barat.

Tantangan ke depan adalah bagaimana Karyawan Kantor BRI Cabang Majene dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar kinerja perusahaan dapat semakin meningkat. Sebagaimana organisasi bisnis, perusahaan ini tentunya harus memiliki dukungan organisasi yang baik kepada para pegawai dalam berkarya. Adapun fenomena yang dihadapi adalah para pemimpin harus mampu untuk terus memberikan dukungan kepada pegawai khususnya dukungan ekstrinsik yaitu, pengamatan, sanjungan, penghasilan, keeratan sesama karyawan, informasi dan peningkatan diri hal ini sejalan dengan kebutuhan aktualisasi diri dari pegawai sehingga mereka merasa mendapat dukungan psikologis pada diri dan pekerjaannya, hal lain adalah masih terlihat adanya dinding pembatas yang cukup tinggi antara atasan dan bawahan halini juga terjadi dalam proses Dukungan Organisasi karyawan masih ber-asas pada kedekatan hubungan antara pimpinan dan karyawan begitupula dalam perencanaan jenjang karir karyawan sehingga bersifat subyektif dan Dukungan Organisasi tidak merata.

Dari uraian yang telah dijabarkan diatas juga berdasar pada pengamatan dan pengalaman, maka penulis merasa berkeinginan untuk membuat penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Kantor BRI Cabang Majene

METODE PENELITIAN

Teknik kuantitatif digunakan dalam strategi penelitian ini. Strategi penelitian kuantitatif adalah cara menguji hipotesis dengan melihat korelasi antar variabel. Karyawan Kantor BRI Cabang Majene dengan mencoba mendeskripsikan serta menjelaskan Pengaruh Self-Efficacy dan Organizational Support terhadap Motivasi Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah 137 orang responden yaitu seluruh pegawai yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Majene teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh atau sensus dilakukan dalam pengambilan sampel apabila jumlah populasinya relatif kecil.

Dalam penelitian ini digunakan pengujian statistik untuk menganalisis data, dimulai dengan uji validitas, reliabilitas data, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menggunakan analisis regresi linier berganda dalam mengetahui bagaimana pengaruh variabel *Self-Efficacy* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan Kantor BRI Cabang Majene, supaya peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian. Rumus persamaan dari regresi adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan tabel hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS v.25

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.696	1.976		6.425	.000		
S_Efficacy	.285	.047	.472	6.003	.000	.533	1.876
D_org	.285	.066	.341	4.340	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Majene .

Hasil Uji-t Pengaruh *self-efficacy* Karyawan Kantor BRI Cabang Majene terhadap motivasi kerja, sebesar 6,003 dengan nilai signifikansi 0,00, dengan arah koefisien positif dan signifikansi terbukti lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 1 diterima. Pada pendekatan ini *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Kantor BRI Cabang Majene. Hal ini sejalan dengan pernyataan Siagian (2003) bahwa motivasi seseorang dalam bekerja secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* mereka. Karena motivasi pada dasarnya adalah pemuasan kebutuhan individu, motivasi kerja

secara teoritis dapat ditingkatkan baik oleh rangsangan material maupun non-material. Ini berarti bahwa semakin efektif seseorang, semakin termotivasi dia untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi juga akan lebih ulet dalam menghadapi kesulitan dan lebih terdorong dalam menghadapi kritik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dimana hasilnya memberikan bukti bahwa self-efficacy merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Misalnya, Silalahi et al. (2021) menemukan bahwa self-efficacy secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja OSDS AGIT karyawan divisi karena mendorong munculnya kepercayaan diri yang positif.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Majene .

Karena tingkat signifikansi untuk uji t Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor BRI Cabang Majene kurang dari 0,05 dan hasilnya 4,340 dengan arah koefisien positif maka Hipotesis 2 diterima. terdapatnya motivasi kerja lebih tinggi yang diperlihatkan dari pegawai dalam suatu organisasi itu sangat dipengaruhi oleh dukungan baik itu dalam bentuk skala sosial luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri, baik itu dari atasan ataupun partner kerja. Hasilnya, dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Kantor BRI Cabang Majene.

Adapun elemen yang paling signifikan mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan terdekatnya, dalam hal ini adalah organisasi yang mendukungnya. Lingkungan yang baik serta positif dari atasan dan setiap karyawan akan menimbulkan lingkungan kerja lebih baik lagi serta penuh tantangan. Lebih lanjut lagi, dukungan pasti dapat menumbuhkan kesejahteraan anggota staf sehingga antara satu karyawan dengan karyawan lain dapat bekerja sama secara efektif dan efisien sebagai satu tim dan membina hubungan positif antar anggota staf di lingkungan tempat kerja.

Pernyataan Eisenberger et al. (2009) bahwa “dengan semakin kuatnya dukungan organisasi yang diberikan, motivasi kerja pun juga memperlihatkan kenaikan semakin besar yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan” dan pernyataan Culie et al. pada motivasi" sesuai dengan temuan penelitian ini. Selain itu, penelitian Hasan B et al. dari tahun 2023, "Pengaruh Dukungan Organisasi," yang meneliti hubungan antara dukungan organisasi dan motivasi, sesuai dengan penelitian ini.

3. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk Cabang Majene?

Dari hasil uji regresi pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Karyawan Kantor BRI Cabang Majene memperlihatkan hasil bahwa nilai signifikansi dari Efikasi Diri adalah 0,000 dengan koefisien sebesar 6,003. Hasil ini memperlihatkan bahwa Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada Dukungan Organisasi yang hanya menunjukkan nilai koefisien sebesar 4,340.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh efikasi diri dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja pada Karyawan Kantor BRI Cabang Majene, beberapa kesimpulan dapat diambil:

1. Efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BRI Kantor Cabang Majene. Pegawai yang percaya pada kemampuan dan kompetensinya cenderung lebih termotivasi dalam mencapai tujuan kerja dan menghadapi tantangan yang ada. Dalam konteks ini, penting bagi manajemen BRI untuk memperhatikan pengembangan efikasi diri pegawai melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian tanggung jawab yang tepat.
2. Dukungan organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BRI Kantor Cabang Majene. Dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, kejelasan peran, pengakuan, dan reward yang adil memberikan dampak positif pada motivasi kerja. Manajemen BRI perlu memastikan adanya kebijakan dan praktik yang mendukung pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan positif.
3. Interaksi Antara Efikasi Diri dan Dukungan Organisasi: Penelitian juga menunjukkan bahwa interaksi antara efikasi diri dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika efikasi diri tinggi dipadukan dengan dukungan organisasi yang memadai, motivasi kerja pegawai akan meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai BRI Kantor Cabang Majene.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, direkomendasikan kepada manajemen BRI Kantor Cabang Majene untuk memperhatikan dan mengoptimalkan efikasi diri pegawai melalui

program pengembangan diri, pelatihan, dan pendampingan yang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, manajemen juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan sosial, dan memastikan kejelasan peran serta adanya pengakuan dan reward yang adil.

Dalam menyusun kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia, penting bagi manajemen BRI Kantor Cabang Majene untuk memperhatikan pentingnya memadukan efikasi diri dan dukungan organisasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan motivasi kerja pegawai dapat meningkat, kinerja dapat ditingkatkan, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- ANH Silalahi¹, Anita Silvianita (2021). Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi *Own Solution Delivery Service* (Osds) Pt. Astra Graphia Information Technology Jakarta. e-Proceeding of Management : Vol.8, No.4.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company, New York.
- Culié, Jean-Denis & Khapova, Svetlana & Arthur, Michael. (2014). Careers, Clusters and Employment Mobility: The Influences of Psychological Mobility and Organizational Support. *Journal of Vocational Behavior*. 84. 10.1016/j.jvb.2014.01.002.
- Hartiwi Agustina. 2012. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organization Support*) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya). *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume I, Nomor 1, September 2012.
- Hasan, Basri, Andi Masniah, Sumarsih Sumarsih, and ARayid Rahman. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemeritahan Desa Kabupaten Pangkep." *YUME: Journal of Management* 6, no. 1 (2023): 281-291.
- Kurtessis, James & Eisenberger, Robert & Ford, Michael & Buffardi, Louis & Stewart, Kathleen & Adis, Cory. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*. 43. 10.1177/0149206315575554.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.