

***PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERAN MANAJEMEN WAKTU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS DI MANTRA SUKABUMI PIKIRAN RAKYAT
MEDIA NETWORK***

Ilham Hambali

Ilhamhambali.corp@gmail.com

Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi

Abstrak | Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi diri dan manajemen waktu serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Mantra Sukabumi Pikiran Rakyat Media Network. Tempat Penelitian : Penelitian ini dilakukan di Mantra Sukabumi PRMN meliputi Desain/ Metodologi : Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif dengan menggunakan SPSS versi 28 dengan teknik penggunaan sampel menggunakan Issac dan Michael dengan jumlah sampel 100 responden dari 135 karyawan., disebarkan 31 pertanyaan. Teknik pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan realibilitas. Teknik data analisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dan uji hipotesis dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil : Masing-masing variabel efikasi diri dan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,013 dan 0,011 sedangkan uji f simultan dari variabel efikasi diri dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikasnsi 0,044 Kesimpulan : Variabel efikasi diri dan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Time Management, Employee Performance.*

Abstract | This research is motivated by problems related to the decline in employee performance at Mantra Sukabumi PRMN, the results of employee performance reports from 2020 to 2021 have decreased. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and time management on employee performance. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used was the saturated sampling method, which used the entire population as a sample, with a total of 100 respondents. Data analysis used validity and reliability analysis, classical assumption test, hypothesis testing, descriptive statistics, t test, F test. The results of this study were partially, the self-efficacy variabel had a positive and significant effect on employee performance. The time management variabel does not have a positive and significant effect on employee performance. While self-efficacy and time management simultaneously in contributing or influencing employee performance variabels.

Keywords: *Self-Efficacy, Time Management, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang sangat cepat memberikan dampak kesegala aspek di masyarakat mulai dari sektor ekonomi, informasi, hingga berdampak langsung pada kehidupan. Data terbaru pengguna internet di Indonesia ada 210.026.769 jiwa dari total populasi 272.682.600 jiwa penduduk Indonesia Tahun 2021 yang terkoneksi¹, ini menunjukkan peran besar teknologi secara online yang digunakan masyarakat berdampak pada perubahan dan kemajuan. Perubahan ini terjadi karena masuknya informasi yang sangat cepat yang juga berdampak pada kehidupan individu dan organisasi. Untuk dapat bertahan dari perubahan yang terjadi saat ini, sebuah organisasi diharuskan bisa mengikuti *trend* perubahan dan perkembangan yang terjadi di setiap tahun.

Menurut Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo, banyak aspek lain yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, namun aspek yang cukup diperhatikan terkait dengan keadaan ekonomi perusahaan untuk bertahan adalah karyawan, hal ini menandakan bahwa sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial oleh organisasi untuk bertahan dalam persaingan dan perubahan yang sangat kompetitif dimasa kini dan masa depan². Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki komitmen tinggi tapi juga memiliki kepercayaan tinggi terhadap kemampuannya. Kepercayaan diri seseorang ini bisa ditentukan dari kemampuannya menghadapi perubahan yang terjadi, termasuk tekanan pekerjaan ataupun tekanan dari dalam diri sendiri untuk bisa bertahan menghadapi situasi yang selalu berubah. Hal ini sejalan dengan isu yang saat ini berkembang tentang efikasi diri atau *Self-Efficacy*.

Efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan sendiri, cara adaptasi, pendidikan dan pengalaman³. Maka, kemampuan diri seseorang bisa mempengaruhi kepercayaan dirinya untuk bisa menjalankan setiap tantangan yang diberikan atau menghampiri dirinya. Sikap percaya diri dan optimis ini dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi dimasa depan. Mulai dari kepercayaan terhadap diri sendiri yang dapat memunculkan keyakinan untuk bisa bertahan dan beradaptasi. Menurut Heinström, *Efikasi diri* dalam pengertian ini merupakan pemikiran pribadi, kompetensi dan kapasitas terhadap kemampuan yang dimiliki

¹ APJI, 'Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2022', *Apji.or.Od*, June, 2022 <apji.or.id>.

² Fauzan Ali and Dewie Tri Wijayati Wardoyo, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1 (2021), 367 <<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>>.

³ Lely Azizah, 'Memahami Self Efficacy Atau Efikasi Diri', *Www.Gramedia.Com*, 2021 <https://www.gramedia.com/best-seller/self-efikasi-efikasi-diri/#Pengertian_Self_Efficacy_Menurut_Para_Ahli> [accessed 24 November 2021].

seseorang⁴. Munculnya kepercayaan diri atas kemampuannya terlahir dari apa yang dimiliki. Seorang karyawan yang percaya terhadap dirinya sendiri akan membantunya untuk bisa beradaptasi melawan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dengan demikian karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi akan mampu berusaha memaksimalkan apa yang dimilikinya untuk mencapai puncak tugasnya dan biasanya dinilai sebagai kompetensi penilaian diri seseorang untuk berhasil menangani tuntutan pekerjaan⁵.

Manajemen waktu adalah tentang perencanaan hari/waktu kerja yang dilakukan untuk penggunaan paling baik atas waktu yang dimiliki⁶. Konsep manajemen waktu ini berawal dari revolusi industri tentang pengelolaan waktu secara efektif dan efisien untuk bisa mengontrol waktu yang dimiliki seseorang. Berbeda dengan kebanyakan karyawan yang bekerja di industri manufaktur, *Self Employed* bisa dikatakan bekerja untuk diri sendiri, seperti *content creator* di Mantrasukabumi, mereka bekerja tidak ditentukan dengan jam kerja, seorang *content creator* bisa mengatur jam kerjanya sendiri dan target pencapaiannya sendiri yang dimana berpengaruh terhadap penghasilan masing-masing.

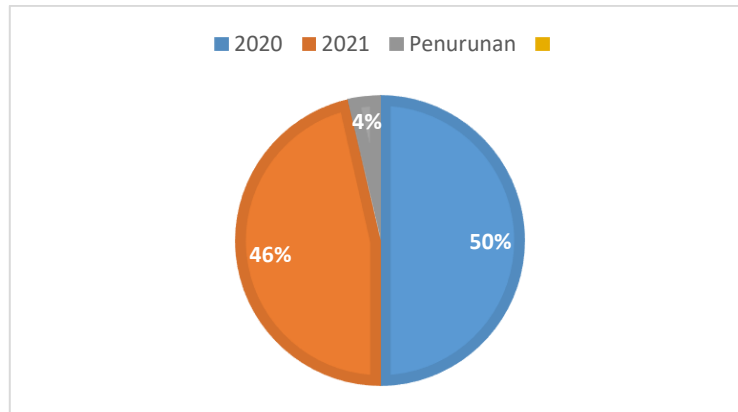
Meski demikian, seorang karyawan tetap harus menjalankan aturan organisasi yang telah dibuat serta menjalankan kebijakan dan kewajibannya sebagai seorang pegawai. Begitupun dengan karyawan Mantrasukabumi yang diberi kebebasan akan tetapi dibebani tanggung jawab untuk membuat konten dengan jumlah kuantitas yang telah ditetapkan. Kuantitas harian yang sudah ditargetkan organisasi tetap harus dipatuhi karena berdampak pada total penghasilan perusahaan.

Dalam laporan kuantitas artikel tahun 2020-2021 terjadi penurunan sebanyak 4% yang berdampak pada penurunan trafik dan pendapatan.

⁴ Jannica Heinström, 'Self-Efficacy and Self-Confidence', *From Fear to Flow*, 2010, 123-32 <<https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-513-8.50010-8>>.

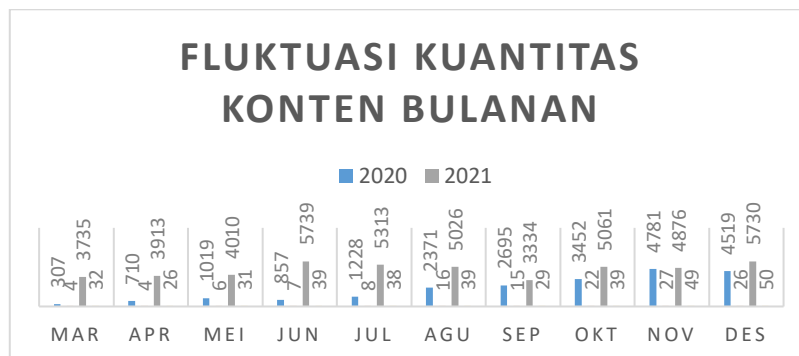
⁵ Siti Hajar, 'Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Condong Catur Di Yogyakarta', *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA*, 8.5 (2019), 55.

⁶ Agnes Cornelia J Abi and Kimiaus Saadah, 'Peran Time Management Terhadap Perilaku Dan Persepsi Mahasiswa Dalam Organisasi', *Competence : Journal of Management Studies*, 12.2 (2019), 107-24 <<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4953>>.



Gambar 1. Penurunan Kuantitas Konten Karyawan Mantrasukabumi PRMN

Persaingan dunia digital yang sangat kompetitif membuat banyak orang yang menekuni bidang pekerjaan sebagai konten kreator khususnya di Mantrasukabumi kesulitan bersaing karena dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan isu yang terjadi di tingkat daerah, Nasional bahkan Internasional. Faktor ketidak mampuan karyawan untuk terus berinovasi membuat konten yang lebih kreatif dan kurangnya kepercayaan diri untuk bisa berkembang membuat karyawan tidak mampu memenuhi kewajibannya yang berakibat pada penurunan kuantitas, jumlah trafik dan pendapatan. Jam kerja karyawan konten kreator yang fleksibel juga mempengaruhi kinerja, karena tidak adanya jam kerja yang tetap membuat karyawan yang tidak bisa mengatur jam kerjanya sendiri sering lalai terhadap tugas yang diberikan. Penurunan kuantitas dari setiap konten kreator yang tidak bisa membagi waktu dan mengimbangi perkembangan dunia digital yang cepat, kesulitan untuk memenuhi target organisasi. Tidak bisa membagi waktu dan mengikuti perkembangan menurunkan kemampuan serta kepercayaan diri untuk dapat memenuhi target.



Gambar 2. Data Jumlah Kuantitas Konten Tahun 2020 dan 2021

Grafik diatas menunjukkan tren penurunan jumlah kuantitas dan pendapatan konten kreator sejak akhir tahun 2020-2021. Mantrasukabumi mengalami penurunan dalam kuantitas masing-masing konten kreator yang mempengaruhi pendapatan keseluruhan, termasuk keberlangsungan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori menjadi dasar untuk melakukan penelitian ilmiah. Landasan teori berperan penting dan wajib digunakan saat melakukan penelitian⁷. Menurut Sugiyono, landasan teori adalah dasar riset yang harus ditegakkan agar penelitian yang hendak dilakukan memiliki dasar yang kuat dan bukan sekadar perbuatan coba-coba atau *trial and error*⁸. Sehingga landasan teori perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian agar peneliti bisa mengembangkan masalah yang ditemukan saat melakukan penelitian. Landasan teori yang jelas dapat membantu penelitian menjadi lebih layak dan kredibel.

Efikasi Diri

Dalam buku Alwisol, Bandura menjelaskan bahwa self-efficacy adalah persepsi seberapa baik seseorang dapat tampil dalam situasi tertentu. Self-efficacy mengacu pada keyakinan dan kemampuan seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya. Niu menjelaskan efektivitasnya sebagai bentuk penilaian diri. Baik atau buruk, benar atau salah, mampu melakukan apa yang diminta atau diperintahkan⁹.

Efikasi diri merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengekspresikan tingkah laku yang akan mengarahkannya pada hasil yang diharapkan. Ketika efikasi diri tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Sebaliknya apabila rendah, maka kita akan merasa cemas bahwa kita tidak mampu melakukan respon tersebut.¹⁰

Bandura membagi dimensi efikasi diri menjadi tiga yaitu *Level* atau *Magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1) Indikator *Level* atau *Magnitude*

Indikator ini berkaitan dengan kesulitan tugas tertentu. Penerimaan dan kepercayaan seseorang pada tugas lain. Mungkin orang tersebut hanya terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau sulit. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda dalam hal kesulitan tugas.

2) Indikator *Generality*

⁷ Yusuf Abdhul, 'Cara Membuat Landasan Teori: Pengertian Dan Contoh', *Penerbitbukudeepublish*, 2021 <<https://penerbitbukudeepublish.com/landasan-teori/>> [accessed 7 February 2022].

⁸ Salmaa, 'Landasan Teori: Pengertian, Macam-Macam, Dan Cara Membuatnya', *Penerbitdeepublish*, 2021 <<https://penerbitdeepublish.com/landasan-teori/>> [accessed 7 February 2022].

⁹ Lely Azizah.

¹⁰ Syamsu Yusuf, et. al., *Teori Kepribadian* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 135.

Generality adalah rasa kompetensi yang ditunjukkan oleh individu, secara perilaku, kognitif, dan emosional, dalam konteks berbagai tugas. Artinya, seseorang dapat melaporkan harapan efikasi diri yang tinggi di berbagai tugas atau hanya dalam domain tertentu.

3) Indikator *Strenght*

Strenght berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Hal ini juga berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam berusaha untuk dapat melaksanakan tugasnya. Mereka yang sangat yakin bahwa mereka dapat melakukannya akan terus melakukan bisnis dalam menghadapi banyak kesulitan dan cobaan.

Manajemen Waktu

Menurut Mujiyono, dkk (2009: 5) manajemen waktu adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Sejalan dengan itu, Purwanto (2008: 6) berpendapat bahwa Manajemen waktu diterapkan untuk mengatur waktu, membuat jadwal, membuat daftar tugas, mendelegasikan tugas, dan sistem lain yang membantu Anda menggunakan waktu Anda secara efektif Ini diklaim sebagai proses kegiatan perencanaan harian¹¹.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap waktu agar penggunaannya menjadi efisien dan efektif. Adapun aspek-aspek dimensi dan indikator dalam manajemen waktu mencakup beberapa hal berikut:

1) Menetapkan Tujuan

Menetapkan tujuan untuk memfokuskan perhatian terhadap pekerjaan yang akan dijalankan, fokus terhadap tujuan dan sasaran yang akan dicapai serta mampu merencanakan suatu pekerjaan dalam batasan waktu yang telah disediakan.

2) Menyusun Prioritas

Tidak semua pekerjaan sama, dengan waktu yang terbatas untuk diprioritaskan. Jadi prioritas didasarkan pada prioritas. Artinya, dari prioritas terendah hingga tertinggi. Prioritas ini dibuat dengan mempertimbangkan apa yang dianggap penting, mendesak, atau esensial dan harus dilakukan terlebih dahulu.

3) Menyusun Jadwal

Aspek lain dari manajemen waktu adalah membuat jadwal yang dapat Anda selesaikan. Jadwal adalah daftar kegiatan yang dilakukan dalam urutan kronologis dalam jangka waktu tertentu. Fungsi perencanaan adalah untuk menghindari duplikasi kegiatan, menghindari kelupaan, dan mengurangi tergesa-gesa.

¹¹ Veta Lidya Delimah Pasaribu and others, 'Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisyah', *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1.1 (2020), 84 <<https://doi.org/10.32493/abmas.v1i1.p84-91.y2019>>.

4) Bersikap Asertif

Sikap asertif dapat diartikan sebagai sikap tegas untuk berkata menolak suatu permintaan atau tugas dari orang lain dengan cara positif tanpa harus merasa bersalah dan menjadi agresif. Berhati-hati adalah strategi yang digunakan untuk menghindari pelanggaran hukum dan mencegah orang lain merusak efektivitas penggunaan waktu Anda.

5) Menghindari Penundaan

Penundaan adalah menunda sesuatu sampai terlambat. Keterlambatan pelaksanaan tugas dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan rusaknya jadwal kegiatan yang telah disusun juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

6) Meminimalkan Waktu yang Terbuang

Pembuang waktu termasuk kegiatan yang memakan waktu dan tidak memberikan manfaat yang maksimal. Hal ini sering menjadi penghalang untuk mencapai kesuksesan bagi karyawan karena sering menunda kegiatan penting.¹²

7) Kontrol terhadap Waktu

Terkait dengan emosi, Anda dapat mengatur waktu dan mengontrol apa yang dapat memengaruhi cara Anda menggunakan waktu.¹³

Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron, kinerja berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, dan merupakan hasil kerja yang berkontribusi pada perekonomian. Dengan kata lain, hasil adalah hasil yang Anda dapatkan dari melakukan pekerjaan yang Anda lakukan. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.¹⁴

Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. 4 Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner dalam Sudarmanto, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

¹² Atkinson, *Manajemen Waktu yang Efektif*, Jakarta: Binarupa Aksara, 1990, h. 35.

¹³ Therese Hoff Macan, "Time Management : Test of a Process Model", 1994, *Journal of Applied Psychology* 1994, Vol. 79. No. 3, p. 381391, American Psychological Association.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2017) Hlm, 7

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu efikasi diri (X1) dan manajemen waktu (X2) serta satu variabel (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Lokasi penelitian adalah di Kantor Mantra Sukabumi yang terletak di Kabupaten Sukabumi Kecamatan Palabuhanratu. Subjek penelitian adalah karyawan Mantra Sukabumi PRMN. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 orang responden. Penelitian ini berdasarkan tingkat eksplanasinya digolongkan dalam penelitian asosiatif dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Kuesioner di dalam penelitian ini diadaptasi dari berbagai referensi, diantaranya dari buku dan hasil penelitian terdahulu. Uraian mengenai hal ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel Efikasi Diri (X1)

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Item	Skala		
Menurut (Bandura) Efikasi Diri (X1) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif.	1	Level	a	Tingkat Kesulitan Tugas	1, 2, 3, 4	Ordinal
	2	Strength	b	Tingkat Kekuatan	5, 6, 7	Ordinal
	3	Generality	c	Luas Bidang Tugas	8, 9, 10	Ordinal

Tabel 2 Operasional Variabel Manajemen Waktu (X2)

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Item	Skala		
Menurut (Atkinson) Manajemen Waktu (X2) adalah keterampilan untuk mengatur waktu agar aktivitas yang dikerjakan	1	<i>Goals and Priorities Dimension</i>	a	Menetapkan tujuan dan prioritas	11, 12, 13, 14	Ordinal 1
			b	Perencanaan dan penjadwalan	15, 16, 17	Ordinal 1
	2	Managing Time	c	Kemampuan mengendalikan waktu	18, 19, 20, 21, 22	Ordinal 1

dapat lebih efektif dan efisien.	3	Organize	d	Preferensi untuk terorganisasi	23, 24	Ordinal 1
----------------------------------	---	----------	---	--------------------------------	--------	-----------

Tabel 3 Operasional Variabel Kinerja (Y)

Variabel dan Konsep	Dimensi		Indikator	Item	Skala
Menurut (Sudarmanto) Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai.		a	Quantity	25, 26, 27	Ordinal
		b	Quality	28, 29, 30, 31	Ordinal
		c	Punctuality	32, 33, 34, 35	Ordinal

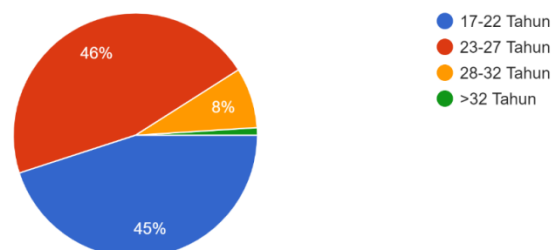
Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Data kuesioner yang diperoleh dari para responden diuji kualitasnya untuk membuktikan validitas dan reliabilitas. Selanjutnya untuk menguji bagaimana pengaruh variabel efikasi diri dan manajemen waktu (independen) terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) dilakukan dengan menggunakan alat uji analisis regresi linier berganda. Sebelumnya dilakukan pengujian pemenuhan asumsi klasik untuk memastikan pengujian variabel independen sebagai estimator atas variabel dependen tidak mengalami bias.

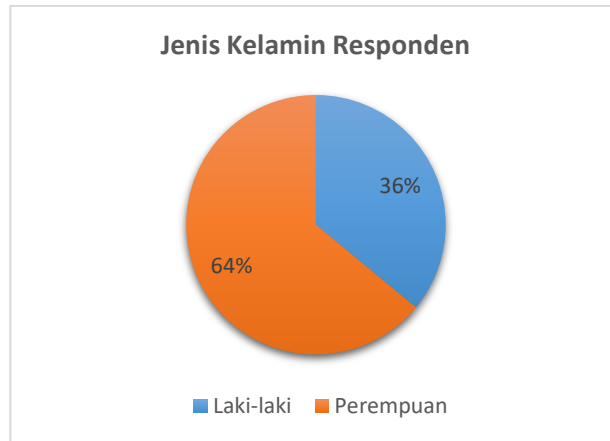
HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

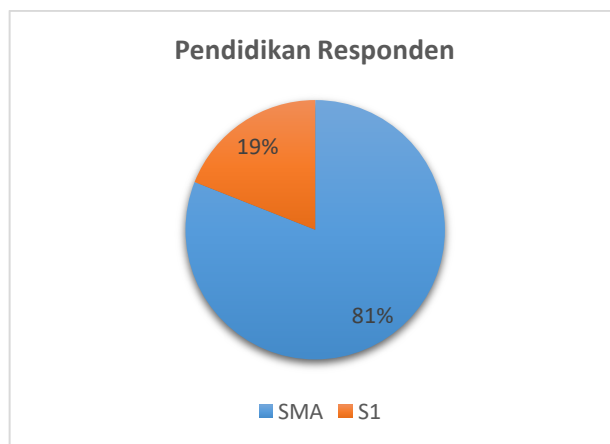
Pada penelitian ini responden yang dipilih karyawan Mantra Sukabumi PRMN dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Peneliti memperoleh gambaran mengenai profil responden penelitian yang dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan.



Gambar 3 Usia Responden



Gambar 4 Jenis Kelamin Responden



Gambar 5 Data Pendidikan Responden

Hasil Tanggapan Responden

Berikut ini disajikan rekapitulasi tanggapan responden atas pernyataan kuesioner yang telah diisi dan ditabulasi oleh peneliti:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	100	26	50	34,27	5,276
X2	100	22	50	32,89	5,375
Y	100	24	52	41,43	5,845
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Instrumen penelitian berupa kuesioner telah lolos uji validitas dan realibilitas. Tanggapan responden ditabulasi dan diuji menggunakan alat statistik SPSS, secara keseluruhan telah lolos uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana (Uji t)

Analisis regresi linear sederhana sangat bermanfaat untuk meneliti hubungan fungsional ataupun kausal variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil regresi linear sederhana ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 6 20 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Unstandardized	t	sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	37,045	4,203		8,813	0
	Religiusitas	0,321	0,127	0,29	2,519	0,013
	Pengetahuan	0,201	0,125	-0,185	-1,608	0,111

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber : Hasil olah data (2022)

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji t variabel efikasi diri (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

Variabel efikasi diri memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,519 lebih besar dari nilai t-tabel ($DK = n - k - 1 = 1,98$; sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mantra Sukabumi PRMN.” Diterima.

- b. Hasil uji t variabel manajemen waktu (X2) terhadap variabel kinerja (Y)

Variabel manajemen waktu memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05 sementara nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar -1,608 lebih kecil dari nilai t-tabel ($DK = n - k - 1 = 1,98$; sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “manajemen waktu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mantra Sukabumi PRMN.” Diterima.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 2 di bawah ini menunjukkan kekuatan hubungan dan besar pengaruh variabel *leadership* (X₁), *organizational culture* (X₂) dan *work motivation* (X₃) terhadap *employee productivity* di PT.

Telkom Indonesia Sukabumi (Y):

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,250 ^a	,063	,043	5,718

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel diatas menunjukkan perolehan nilai *Adjusted R square* (R²) sebesar 0,043 = 4,3% maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan manajemen waktu secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 4,3% sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

Dari hasil pengkategorian berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Mantra Sukabumi PRMN diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan Mantra Sukabumi PRMN adalah baik. Penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa efikasi diri dan manajemen waktu berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai F hitung sebesar 3,234 > f hitung 3,09, dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Adjusted R square* (R²) sebesar 0,043 = 4,3% maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan manajemen waktu secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 4,3% sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti; maka hipotesis H3 dalam penelitian ini terbukti yaitu "efikasi diri dan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan." Sejalan dengan hasil ini, hasil penelitian dari Kusnul Ika Sandra menunjukkan hasil uji simultan didapatkan R = 0,461, F = 14,45, p = 0,000 (p < 0,01), dimana variabel manajemen waktu dan efikasi diri secara simultan dan signifikan berhubungan dengan kinerja prokrastinasi, walaupun pengaruhnya sangat kecil karena dari hasil koefisien determinasi (R = 0,213) menunjukkan bahwa sumbangan relative yang diberikan oleh variabel manajemen waktu dan efikasi diri terhadap kinerja prokrastinasi hanya sebesar 21,3%¹⁵. Maka, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan meski pengaruhnya kecil.

¹⁵ Desiana.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 maka jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Mantra Sukabumi PRMN”, antara lain :

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel efikasi diri maka kinerja karyawan bisa semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan variabel manajemen waktu tidak memiliki pengaruh besar dalam kinerja karyawan konten kreator Mantra Sukabumi PRMN.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara efikasi diri dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil berupa beberapa saran yang bisa diberikan kepada lingkungan akademis, penulis dan kepada perusahaan. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi lingkungan akademis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan kajian literatur terkait variabel efikasi diri dan manajemen waktu terhadap kinerja konten kreator. Khususnya bagi peneliti lain di masa yang akan datang yang memiliki keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan konten kreator. Maka lebih baik lagi jika peneliti selanjutnya memodifikasi variabel *independent* dengan cara mengganti atau menambah variabelnya. Sehingga akan menghasilkan hasil yang lebih objektif dan lebih bervariasi.
- b. Penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode yang diteliti ini agar dapat dijadikan bahan rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan konten kreator. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan pada kuesioner yang telah disebar, peneliti berharap peneliti selanjutnya dapat lebih memperjelas makna pada kuesionernya di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan konten kreator. Dan berdasarkan hasil penelitian variabel efikasi diri masuk ke dalam kategori baik. Maka dari itu diharapkan bisa memanfaatkan secara maksimal tingkat efikasi diri yang dimiliki individu untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian variabel manajemen waktu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja konten kreator. Maka dari itu, untuk variabel waktu bisa dimaksimalkan kepada kegiatan lain yang lebih produktif bagi media online.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1 (2021), 367 <<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>>
- Anwar Hidayat, 'Hipotesis Adalah Dugaan Sementara Penelitian. Pengertian, Jenis, Contoh', *Statistikian*, 2012 <<https://www.statistikian.com/2012/10/hipotesis-adalah.html>> [accessed 1 February 2022]
- APJI, 'Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2022', *Apji.or.Od*, June, 2022 <apji.or.id>
- Cherian, Jacob, and Jolly Jacob, 'Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees', *International Journal of Business and Management*, 8.14 (2013), 80–88 <<https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>>
- Coulter, Stephen P. Robbins & Mary, 'Manajemen Jilid 1'
- Desiana, Nofi Eka, 'Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7.2 (2019), 383–92
- Fitria, Sisca Eka, and Vega Fauzana Ariva, 'Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng', *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.3 (2019), 197–208 <<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i3.1732>>
- Hajar, Siti, 'Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Condong Catur Di Yogyakarta', *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA*, 8.5 (2019), 55
- Halim, Muh Rizal, and Solihin Mattalatta, 'Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep', *Journal of Management & Business*, 2.2 (2019), 182–88
- Heinström, Jannica, 'Self-Efficacy and Self-Confidence', *From Fear to Flow*, 2010, 123–32 <<https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-513-8.50010-8>>
- Ika Sandra, Kusnul, 'Manajemen Waktu, Efikasi-Diri Dan Prokrastinasi', *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*, 2.3 (2013), 217–22 <<https://doi.org/10.30996/persona.v2i3.140>>
- Ikaningtyas, Maharani, 'Peran Manajemen Waktu Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1.03 (2021), 245–58 <<http://jabeistik.upnjatim.ac.id/index.php/jabeistik/article/view/27>>
- Indartono, Setyabudi, *Buku Pengantar Manajemen: Character Inside*, 2016 <https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen_character_inside/YD9UEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+gugus+menurut+para+ahli&pg=PA8&printsec=frontcover%0Ahttp://staffnew.uny.ac.id/upload/132303694/pendidikan/Buku_Pengamen.pdf>
- J Abi, Agnes Cornelia, and Kimiaus Saadah, 'Peran Time Management Terhadap Perilaku Dan Persepsi Mahasiswa Dalam Organisasi', *Competence: Journal of Management Studies*, 12.2 (2019), 107–24 <<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4953>>
- Jasmalinda, 'Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.10 (2021), 2199–2206
- Khaerana, Khaerana, 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur', *Jurnal Ecoment Global*, 5.1 (2020), 80 <<https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>>
- Lely Azizah, 'Memahami Self Efficacy Atau Efikasi Diri', *Www.Gramedia.Com*, 2021 <https://www.gramedia.com/best-seller/self-eficacy-efikasi-diri/#Pengertian_Self_Efficacy_Menurut_Para_Ahli> [accessed 24 November 2021]

- Maiti, and Bidinger, 'Sumber: Data Diolah Untuk Penelitian', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2016), 1689–99
- Motoh, Theophilus C, and Saharudin Saharudin, 'Manajemen Waktu Pondok Pesantren Terhadap Hasil Belajar Siswa Studi Kasus MTS DDI Siapo', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1.2 (2020), 40–46 <https://ojs.umada.ac.id/index.php/nusantara_umada/article/view/130>
- Mukrodi, 'Diterima, Artinya Efikasi Diri (X) Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Y). Kata Kunci : Efikasi Diri Dan Kinerja Karyawan', *Kreatif*, 6.1 (2018), 88–94
- Muliati, Lisdewi, and Agung Budi, 'Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi)', *Dynamic Management Journal*, 5.1 (2021), 38–52 <<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/4102%0Ahttp://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/download/4102/2678>>
- Nurbaya, Siti, Yosi Afandi, and Tri Istining Wardani, 'Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Telkom Wilayah Telekomunikasi Jatim Selatan Malang', *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13.2 (2020), 191 <<https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i2.78>>
- Nurdiani, Hajiah, 'PADA LABORATORIUM AMIL ZAKAT INFRAK SEDEKAH MANAJEMEN DAKWAH (LAZIS MD) Skripsi', *Lazis Md*, 2016, 1–115
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah, Risza Putri Elburdah, Eko Sudarso, and Gina Fauziah, 'Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisiyah', *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1.1 (2020), 84 <<https://doi.org/10.32493/abmas.v1i1.p84-91.y2019>>
- Robbins, Stephen & Coulter, Marry, 'Management. Edition 11, News Jersey', in *Prentice Hall*, 2012, p. 9
- Robbins & Coulter, *Manajemen 11th Editions, Surface Mining*, 2012 <<https://doi.org/10.4324/9781315024790-16>>
- Salmaa, 'Desain Penelitian: Pengertian, Jenis, Dan Contoh Lengkap', *Penerbitdeepublish*, 2021 <<https://penerbitdeepublish.com/desain-penelitian/>> [accessed 9 February 2022]
- Penerbitdeepublish, 'Landasan Teori: Pengertian, Macam-Macam, Dan Cara Membuatnya', *Penerbitdeepublish*, 2021 <<https://penerbitdeepublish.com/landasan-teori/>> [accessed 7 February 2022]
- Ulfah, Siti, 'PENGARUH PENGENDALIAN WAKTU TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDUNG' <<http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27364>>
- Yusuf Abdhul, 'Cara Membuat Landasan Teori: Pengertian Dan Contoh', *Penerbitbukudeepublish*, 2021 <<https://penerbitbukudeepublish.com/landasan-teori/>> [accessed 7 February 2022]