

Pengaruh Kompleksitas Tugas, Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Hoi Hing Investment di Surabaya

Rosidatul Muhkarromah¹, Waras²

Universitas Wijaya Putra; Jl. Raya Benowo No. 1-3 Surabaya, 0317404404
Program Studi FEB Universitas Wijaya Putra
rosidatulmuhkarromah4444@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effects of task complexity, intrinsic motivation and self-efficacy on employee performance. The unit of analysis in this study were 41 employees of PT Hoi Hing Investment. Samples were taken using a saturated sampling technique, which is a sampling technique where all members of the population are used as samples. Data analysis was performed using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that partially task complexity, intrinsic motivation and self-efficacy have a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously task complexity, intrinsic motivation and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance. Thus, it is advisable for companies to attention to the conditions of task complexity, intrinsic motivation and self-efficacy of employees so that employee performance can increase.*

Keywords: *Task Complexity, Intrinsic Motivation, Self-Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hoi Hing Investment sebanyak 41 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *statistic* dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mengalami peningkatan.

Kata Kunci: *Kompleksitas Tugas, Motivasi Intrinsik, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia telah mengubah setiap aspek kehidupan masyarakat, mulai dari gaya hidup, kebiasaan kerja, hingga pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan. Selain itu, seiring perkembangan zaman peran Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami perubahan baru yang menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi (Noviawati, 2016:1). Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu dan kunci utama keberhasilan perusahaan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat semaksimal mungkin bekerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan telah menjadi isu kritis dalam bidang manajemen perusahaan dan telah menarik perhatian luas, sehingga banyak peneliti telah berfokus pada hal tersebut. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dari beberapa hasil penelitian, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan persepsi individu tentang sulitnya suatu tugas yang timbul dari keterbatasan kapasitas dan kemampuan dalam mengintegrasikan permasalahan yang dihadapinya saat bekerja. Masrurroh, *et al.* (2020:2) mendefinisikan kompleksitas tugas sebagai tugas yang tidak terstruktur sehingga sulit dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain. Semakin banyaknya tugas yang diterima oleh seorang karyawan mengakibatkan karyawan menjadi kesulitan dalam menjalankan tugas tersebut, sehingga mengakibatkan *output* yang dihasilkan tidak dapat diprediksi dan kinerja karyawan kurang optimal.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana seseorang memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan (Wijaya *et al.*, 2016). Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, hal ini akan selaras dengan semakin optimalnya kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya dorongan dalam diri karyawan, mereka akan menjadi lebih termotivasi, berkinerja tinggi dan sukses baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor lainnya yang juga memberi pengaruh terhadap kinerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan penilaian diri terkait dengan kemampuan seseorang untuk sukses dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan Kimberly, *et al.* (2019:233) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan untuk pencapaian hasil (Putri, 2018:2). *Self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Berdasarkan paparan diatas kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* merupakan hal penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka yang sesuai dengan jabatan/posisi mereka masing-masing. Dalam melaksanakan tugas untuk kompleksitas tugas diberikan batas waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan tepat. Dari hal ini, diperlukan adanya motivasi di dalam diri karyawan sebagai roda penggerak untuk mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa adanya motivasi di dalam diri mereka, mungkin tidak akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, keyakinan dan kepercayaan diri pada karyawan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja.

PT Hoi Hing Investment merupakan perusahaan pemasok dan eksportir hasil bumi dan hasil laut. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Pakal No. 71, Surabaya. Seiring kegiatan operasionalnya, PT Hoi Hing Investment mengembangkan usahanya dengan menambah 2 (dua) jenis produk tanpa adanya penambahan karyawan baru. Melihat fenomena yang terjadi, secara tidak langsung beban kerja mereka meningkat yang ditandai dengan bertambahnya tugas yang harus mereka selesaikan. Seringkali karyawan mengeluh tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Meningkatnya beban kerja yang dirasakan karyawan menyebabkan hilangnya semangat bekerja dan menurunnya kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan tugas tambahan, sehingga *output* yang dihasilkan tidak memenuhi target perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu untuk pengaruh variabel kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Masruroh, *et al.* (2020:10) bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, *et al.* (2018:517) bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kimberly, *et al.* (2019:241) bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, *et al.* (2020:201) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung & Ratnawili (2020:60) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2018:123) bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* serta kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Muis, *et al.* (2018:11) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah (legal), tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Nopitasari & Krisnandy (2019:19) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai hasil dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Mangkunegara (2016:67) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sistem formal untuk menilai hubungan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, serta sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan selanjutnya.

Kompleksitas Tugas

Menurut Masrurroh, *et al.* (2020:2) bahwa kompleksitas tugas didefinisikan sebagai tugas yang tidak terstruktur sehingga sulit dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain. Dijelaskan lebih lanjut oleh Agusniwar, *et al.* (2017:17) bahwa kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Demikian juga yang dikemukakan oleh Putri (2018:4) bahwa kompleksitas tugas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Berdasarkan paparan tersebut, kompleksitas tugas bisa diartikan sebagai persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas. Persepsi inilah yang menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana seseorang memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan (Wijaya *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Muhamad, *et al.* (2019:732) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri dan motivasi intrinsik ini muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Self-Efficacy

Menurut Gasendi, *et al.* (2017:5) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Kimberly, *et al.* (2019:233) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu tentang

kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Pendekatan penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil analisis kuesioner yang disebarakan ke seluruh karyawan PT Hoi Hing Investment. Sedangkan Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari perusahaan berupa profil perusahaan seperti visi, misi dan struktur organisasi PT Hoi Hing Investment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini adalah hasil analisis terhadap responden PT Hoi Hing Investment dengan cara menguraikan tanggapan dari responden berdasarkan kuesioner. Deskripsi variabel dalam *statistic deskriptif* yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pengolahan data pada deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah 41 data, dan hasil perhitungan pada hasil analisis deskriptif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 3,32 dan memiliki nilai maksimum sebesar 3,49. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,42 dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 0,528.
2. Variabel kompleksitas tugas memiliki nilai minimum sebesar 3,46 dan memiliki nilai maksimum sebesar 3,54. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,49 dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 0,539.
3. Variabel motivasi intrinsik memiliki nilai minimum sebesar 3,15 dan memiliki nilai

- maksimum sebesar 3,37. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,26 dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 0,512.
4. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai minimum sebesar 3,24 dan memiliki nilai maksimum sebesar 3,49. Sedangkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,38 dan memiliki nilai standart deviasi sebesar 0,578.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda sudah terpenuhi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil yang valid. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan informasi bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau pertanyaan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat dilihat pada hasil olah data *Coefficients* pada kolom *Collinarity Statistics* yang ditunjukkan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*.

- a. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas
- b. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan $\leq 0,1$ dan $VIF \geq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa *tolerance* dan VIF sebagai berikut :

- Variabel kompleksitas tugas nilai *tolerance* sebesar 0,903 dan VIF sebesar 1,108.
- Variabel motivasi intrinsik nilai *tolerance* sebesar 0,906 dan VIF sebesar 1,104.
- Variabel *self-efficacy* nilai *tolerance* sebesar 0,996 dan VIF sebesar 1,004.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ sehingga variabel penelitian bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) uji korelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Hasil uji Durbin-Watson pada penelitian ini menunjukkan nilai DW sebesar 1,615 yaitu berada diantara angka -2 sampai +2 dan dikarenakan nilai DW terletak antara DU dan 4-DU. Dengan demikian model regresi yang akan digunakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Hasil diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Selanjutnya adalah analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk melihat seberapa besar kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Hoi Hing Investment.

Regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,822 + 1,095 X_1 + 0,159 X_2 + 0,124 X_3 + 1,408$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -2,822 mempunyai arti apabila semua variabel bebas seperti kompleksitas tugas (X_1), motivasi intrinsik (X_2) dan *self-efficacy* (X_3) dianggap konstan (bernilai sama dengan nol) atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -2,822.
- b. Koefisien regresi variabel kompleksitas tugas (X_1) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel kompleksitas tugas (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel kompleksitas tugas (X_1) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
Koefisien regresi variabel kompleksitas tugas (X_1) mempunyai nilai sebesar 1,095 artinya apabila kompleksitas tugas (X_1) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -2,822 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_2) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel motivasi intrinsik (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel motivasi intrinsik (X_2) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,159 artinya apabila motivasi intrinsik (X_2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi variabel *self-efficacy* (X_3) bernilai positif yang mempunyai arti bahwa variabel *self-efficacy* (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah yaitu apabila variabel motivasi intrinsik (X_3) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan.
Koefisien regresi variabel *self-efficacy* (X_3) mempunyai nilai sebesar 0,124 artinya apabila *self-efficacy* (X_3) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 dikali 1 (satu) satuan dengan ketentuan nilai variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Hoi Hing Investment.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan konstanta pada setiap variabel bebas atau melakukan uji secara parsial (individu) untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Nilai t kompleksitas tugas sebesar 17,136. Sedangkan nilai ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t motivasi intrinsik sebesar 2,569. Sedangkan nilai ($p\text{-value} = 0,014 < 0,05$). Dengan demikian nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t *self-efficacy* sebesar 2,385. Sedangkan nilai ($p\text{-value} = 0,022 < 0,05$). Dengan demikian nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan ANOVA (uji F). Digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas yang terdiri atas kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji $F \geq 0,05$ uji model penelitian tidak layak untuk diuji.
2. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ uji model penelitian layak untuk diuji.

Berdasarkan hasil dari analisa yang telah dilakukan nilai uji F sebesar 124,387. Dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa 90,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dan sisanya 9,8% yang secara empiris variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kompleksitas tugas mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 17,136 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pradana, *et al.* (2019:498) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Masruroh, *et al.* (2020:10) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel motivasi intrinsik mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,569 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dengan taraf signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari & Krisnandy (2019:28) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Kimberly, *et al.* (2019:241) bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel *self-efficacy* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,385 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dengan taraf signifikan sebesar 0,022 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05 maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga dari uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kimberly, *et al.* (2019:241) bahwa *self-efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Agung & Ratnawili (2020:60) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompleksitas Tugas, Motivasi Intrinsik dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai uji F sebesar 124,387. Dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy*) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Simpulan

1. Kompleksitas tugas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment.

3. *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment.
4. Kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hoi Hing Investment.

SARAN

Diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini, karena penelitian yang telah dilakukan masih memiliki keterbatasan, kekurangan dan kelemahan. Untuk itu, bisa memperluas objek penelitian tidak hanya sebatas kompleksitas tugas, motivasi intrinsik dan *self-efficacy*, namun dapat menggunakan objek lain dan penambahan jumlah sampel yang memiliki kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. *OSF Preprint*, 1(1), 1–63. <https://osf.io/preprints/38kt4/>
- Agusniwar. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Meulaboh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 16–24.
- Chasanah, L. N. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, 9, 1689–1699.
- Gasendi, K. E., Herawati, N. T., & Atmadja, D. A. T. (2017). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Kota Denpasar). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*, 8(2), 123.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.80>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). No Title. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Y., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Locus of Control Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan). *Media Mahardhika*, 18(3), 414.
- Muhamad, R., Trang, I., Motivasi, P., Dan, I., Terhadap, K., Muhamad, R., Bisnis, E., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 7(1), 731–740.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ningsih, S., Andriana, A. N., Studi, P., Bisnis, A., Universitas, F., Studi, P., Bisnis, A., Universitas, F., Studi, P., Bisnis, A., & Universitas, F. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Finance & Collector Pt Tepian Multimedia Di Samarinda*. x(x), 196–202.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Nugroho, A. A., Astuti, D. S., & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(4), 507–518.
- Pradana, G. A. K., Kusuma, I. G. E. A., & Rahmadani, D. A. (2019). Pengaruh Independensi, Locus of Control, Kompleksitas Tugas Dan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2656–5366), 489–504.
- Putri, H. E. (2018). Pengaruh Tekanan Ketaatan Dan Self-Efficacy Terhadap Audit Judgment Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Widi Angga, Rina Arifati, A. S. (2016). Analisis Pengaruh Independensi, Motivasi, Pengalaman Intrinsik, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern. *Jurnal Akuntansi*, 2,2.