

The Influence Of Motivation, Time Management, Self-Efficacy, And Social Support On Employee Performance

Pengaruh Motivasi, *Time Management*, *Self-Efficacy*, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Aldy Ahmad Fathoni^{1*}, Sri Padmantyo²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia^{1,2}

b100220291@student.ums.ac.id^{1*}, sp102@ums.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research is conducted to rigorously investigate how psychological and contextual factors namely motivation, effective time utilization, individual self-belief, and interpersonal support collectively and individually contribute to variations in employee performance outcomes. Adopting a quantitative descriptive research design, the study involves randomly selected employees as respondents. Data were gathered directly through a digitally administered survey using Google Forms, employing a five-point Likert measurement scale. The collected responses were then processed and examined using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS software to evaluate the proposed relationships. The analysis revealed that the combined influence of the independent factors explains just 33.5% of the variation in employee performance. Although both motivation and time management were positively associated with performance, their effects were not statistically meaningful, suggesting that merely having drive or managing time effectively is inadequate for enhancing overall work outcomes. Conversely, self-efficacy and social support were found to have a positive and significant influence, meaning that employees' self-belief and support from supervisors, colleagues, and the surrounding environment are key factors in performance improvement. Consequently, this study implies that the development of self-efficacy and social support should be a primary focus for companies seeking to enhance employee performance.

Keywords: *Motivation, Self-Efficacy, Social Support, Time Management, Employee Performance*

ABSTRAK

Riset ini dilakukan untuk secara mendalam meneliti bagaimana faktor psikologis dan kontekstual, yaitu motivasi, pemanfaatan waktu yang efektif, keyakinan diri individu, dan dukungan interpersonal, secara kolektif maupun individu berkontribusi terhadap variasi hasil kinerja karyawan. Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif, penelitian ini melibatkan karyawan yang dipilih secara acak sebagai responden. Data dikumpulkan langsung melalui survei digital menggunakan Google Forms, dengan skala pengukuran Likert lima poin. Respon yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk mengevaluasi hubungan yang diajukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari faktor-faktor independen hanya menjelaskan 33,5% variasi kinerja karyawan. Meskipun motivasi dan manajemen waktu memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruh keduanya tidak signifikan secara statistik, menunjukkan bahwa sekadar memiliki motivasi atau kemampuan mengatur waktu tidak cukup untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, efikasi diri dan dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti keyakinan diri karyawan serta dukungan dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan sekitar menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menyiratkan bahwa pengembangan efikasi diri dan dukungan sosial harus menjadi fokus utama bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan, Manajemen Waktu, Motivasi, Self-Efficacy

1. Pendahuluan

Sebagian besar karyawan sering menghadapi tantangan dalam membagi waktu kerja, namun banyak yang tetap mampu menunjukkan kinerja baik, yang dipengaruhi oleh faktor

psikologis dan manajerial tertentu. Salah satu elemen kunci yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dorongan motivasional, yang berfungsi sebagai energi internal untuk meraih target. Individu yang memiliki motivasi kuat biasanya menunjukkan ketekunan dan antusiasme tinggi saat menghadapi rintangan, sehingga performa mereka meningkat (Rahman, 2019). Selain itu, kemampuan dalam mengelola waktu berperan penting untuk memastikan tugas-tugas terselesaikan secara efisien sambil menyeimbangkan berbagai tanggung jawab (Masnan et al., 2025; Esas, 2021). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah self-efficacy, yaitu keyakinan seseorang terhadap kapasitas pribadinya. Karyawan dengan self-efficacy tinggi tidak hanya yakin mampu menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mampu bertahan dan menyesuaikan diri menghadapi hambatan, yang berhubungan erat dengan pencapaian kinerja yang lebih baik (Masnawati et al., 2023).

Keberadaan jejaring relasi yang suportif baik dari rekan sebaya, lingkungan keluarga, maupun pimpinan menjadi modal psikososial penting yang memperkuat ketahanan emosional sekaligus menyediakan bantuan praktis bagi individu di tempat kerja. Dukungan semacam ini mendorong tumbuhnya keyakinan diri dan partisipasi aktif karyawan dalam menjalankan peran profesionalnya. Individu yang merasakan kehadiran dukungan sosial secara konsisten cenderung menunjukkan kondisi mental yang lebih stabil, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja mereka (Rahman, 2019).

Sejumlah literatur ilmiah telah membuktikan bahwa motivasi, manajemen waktu, self-efficacy, dan dukungan sosial secara signifikan memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Namun, kajian yang meneliti pengaruh keempat variabel ini secara simultan masih terbatas, padahal karyawan menghadapi dinamika peran yang kompleks. Atas dasar pertimbangan tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada upaya untuk memetakan berbagai elemen yang berkontribusi terhadap kunci yang memengaruhi keberhasilan kinerja mereka.

Dengan memahami pengaruh motivasi, manajemen waktu, self-efficacy, dan dukungan sosial, perusahaan diharapkan mampu merancang strategi pembinaan dan pengembangan karyawan secara holistik, yang pada akhirnya mendorong terciptanya karyawan dengan kemampuan intelektual yang solid sekaligus performa kerja yang optimal. Berlandaskan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara empiris pengaruh empat faktor yang dimaksud terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan yang muncul baik dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya, yang berfungsi untuk merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan konsistensi perilaku kerja agar selaras dengan target yang ingin dicapai. Studi menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mengembangkan diri secara personal, bersama dengan motivasi eksternal yang muncul melalui insentif atau pengakuan dari pimpinan, sama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan performa karyawan (Nicuță et al., 2025). Selain itu, motivasi juga memengaruhi perilaku hijau dan kinerja lingkungan karyawan, menegaskan bahwa dorongan kerja tidak hanya terkait dengan output, tetapi juga tanggung jawab sosial dalam pekerjaan (Liaquat et al., 2024).

Time Management

Time management adalah proses merencanakan dan mengendalikan waktu melibatkan pengendalian sistematis atas alokasi durasi aktivitas guna menjamin terciptanya performa yang lebih efisien dan produktif. Dalam konteks organisasi, *time management* yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Riansyah (2022) menegaskan bahwa pengelolaan waktu secara efektif berdampak besar terhadap performa staf, terutama pada perusahaan jasa pengiriman, di mana kemampuan untuk menepati jadwal

menjadi faktor krusial. Maya, Soares E (2023) juga menekankan bahwa *time management* menjadi salah satu aspek krusial yang memengaruhi kinerja. Pegawai dengan kecakapan manajemen waktu yang mumpuni umumnya menunjukkan gairah kerja yang lebih kuat serta tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam menuntaskan tanggung jawabnya.

Self-Efficacy

Konsep self-efficacy menggambarkan keyakinan seseorang terhadap kapasitas pribadinya untuk menyelesaikan tugas secara sukses demi mencapai tujuan tertentu (Ciurana & García, 2025). Dalam ranah pekerjaan, istilah occupational self-efficacy menekankan sejauh mana individu merasa mampu menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara kompeten. Zhu et al. (2024) menegaskan bahwa self-efficacy menjadi salah satu elemen psikologis krusial yang membentuk tingkat loyalitas karier karyawan di industri perhotelan. Mereka yang memiliki self-efficacy tinggi umumnya menunjukkan dedikasi karier yang kuat dan kemampuan lebih baik dalam menghadapi berbagai rintangan profesional. Selain itu, Xavier & Korunka (2025) menggarisbawahi peran self-efficacy yang signifikan ketika individu berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi di tempat kerja. Mereka menemukan bahwa *creative self-efficacy*, sebagai bentuk spesifik dari *self-efficacy*, mendorong individu untuk tetap percaya diri dalam menghadapi perubahan, termasuk yang disebabkan oleh adopsi kecerdasan buatan (AI) ditempat kerja.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial secara umum didefinisikan sebagai konsep sosial-psikologis yang mencakup mekanisme dan proses hubungan interpersonal yang memberikan perlindungan dan bantuan dalam kehidupan sehari-hari individu (Aslan & Keating, 2025). Dukungan sosial yang dirasakan didefinisikan sebagai persepsi subjektif individu terhadap ketersediaan dukungan emosional, informasional, dan instrumental dari lingkungan sosial mereka, termasuk keluarga, teman, dan pihak lainnya (Yıldırım et al., 2024). Menurut Rahama & Izzati (2021), dukungan sosial dimaknai sebagai manifestasi tindakan suportif yang diterima seseorang, yang berakar dari hubungan emosional positif dalam ekosistem sosialnya. Dukungan sosial ini mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang kemudian berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Sementara itu, Okojie et al. (2024) menyatakan bahwa dukungan sosial berperan sebagai mediator dalam meningkatkan keterlibatan kerja (*employee engagement*), khususnya pada individu dengan kepribadian proaktif. Dukungan ini memungkinkan individu untuk merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tuganya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana sasaran organisasi dapat terealisasi sangat bergantung pada kapasitas masing-masing personel dalam menuntaskan beban kerja dan tanggung jawab mereka secara efektif. Kinerja mencakup kemampuan menyelesaikan pekerjaan inti, adaptasi terhadap perubahan, serta kolaborasi dengan rekan kerja. Do et al. (2025) menyatakan bahwa performa adaptif dan ketahanan individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh implementasi sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, seperti HRM yang digerakkan oleh AI. Sistem semacam ini memfasilitasi karyawan untuk belajar secara mandiri sekaligus meningkatkan motivasi internal mereka. Dalam kerangka ini, penilaian kinerja tidak hanya didasarkan pada pencapaian target, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Van Beurden et al. (2025) menekankan bahwa praktik kerja berorientasi tinggi (High-Performance Work Practices/HPWPs) yang dijalankan secara selaras antara manajer dan karyawan dapat memperkuat komitmen serta performa kerja. Namun, apabila terdapat

ketidakcocokan persepsi antara keduanya, hal ini justru berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja.

Pengembangan Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini didukung oleh studi Nicuță et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dorongan internal memiliki peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata dan bermakna.

H2: *Time Management* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini selaras dengan bukti empiris yang dikemukakan oleh Riansyah (2022), yang menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan waktu memiliki peran nyata dan bermakna dalam meningkatkan capaian kinerja sumber daya manusia pada perusahaan jasa logistik Ninja Express yang beroperasi di wilayah Kota Madiun.

H3: *Self-Efficacy* berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Khan et al. (2023) menegaskan bahwa kepercayaan diri dalam aspek kreativitas menumbuhkan keyakinan dan kapasitas karyawan untuk menuntaskan target organisasi, yang pada gilirannya memacu mereka untuk menghasilkan inovasi kerja yang lebih tinggi.

H4: Dukungan Sosial berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Ari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa secara individual, dukungan sosial memberikan pengaruh nyata terhadap performa pegawai.

3. Metode Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis deskriptif yang difungsikan untuk menyajikan dan menafsirkan data secara sistematis melalui pemaparan statistik ringkas, sekaligus mengkaji keterkaitan antarvariabel dengan memanfaatkan data berbentuk angka sebagai dasar analisis (Assessment et al., 2024). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan, dengan sampel diambil secara acak. Data primer diperoleh melalui kuisioner berbasis Google Form yang dirancang sesuai variabel penelitian motivasi, manajemen waktu, self-efficacy, dukungan sosial, dan kinerja karyawan dan diuji agar mudah dipahami responden, menggunakan skala Likert 1–5. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi (Lukito et al., 2025), Kemampuan mengelola waktu merujuk pada keahlian dalam menata dan memanfaatkan waktu secara efisien (Ambarita et al., 2022). Self-efficacy menggambarkan keyakinan individu terhadap kapasitas diri untuk merancang dan mengeksekusi tindakan yang direncanakan (Kholifah et al., 2025). Dukungan sosial mencakup bantuan yang bersifat emosional, informatif, maupun praktis yang berasal dari lingkungan sekitar (Abouharb et al., 2025). Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, efisiensi, serta pencapaian target yang telah ditetapkan (Lukito et al., 2025).

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Analisis diawali dengan evaluasi outer model, yang memeriksa validitas konvergen melalui loading factor $\geq 0,7$, validitas diskriminan melalui cross-loading tertinggi sesuai konstruk, serta pengujian reliabilitas alat ukur. Selanjutnya, inner model dievaluasi untuk menelaah hubungan antar konstruk, mengukur koefisien determinasi (R^2), dan menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji T pada tingkat signifikansi 5%, dengan ketentuan: H_a diterima bila nilai t-hitung $>$ t-tabel, sedangkan H_0 diterima bila nilai t-hitung $\leq$ t-tabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Deskripsi responden menjelaskan karakteristik individu yang menjadi subjek penelitian untuk memberikan gambaran latar belakang dan relevansi data. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan atau individu yang berstatus bekerja dengan tujuan mengetahui pengaruh Motivasi, Manajemen Waktu, Self-Efficacy, dan Dukungan Sosial terhadap kinerja karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner disebarikan secara daring memanfaatkan Google Form untuk memperoleh data primer, menghasilkan 207 responden yang memenuhi kriteria, meliputi nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden (Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja, dan Jabatan)

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	125	60,4
	Perempuan	82	39,6
Pendidikan Terakhir	SD/Sederajat	2	1,0
	SMP/Sederajat	17	8,2
	SMA/SMK/Sederajat	130	62,8
	Diploma	15	7,2
Lama Bekerja	S1/S2/S3	43	20,8
	1-3 Tahun	97	46,9
	3-7 Tahun	43	20,8
	7-10 Tahun	15	7,2
Jabatan	>10 Tahun	52	25,1
	Pimpinan/Manajer	33	15,9
	Karyawan	174	84,1
	Total Responden	207	100

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Merujuk pada tabel, sebagian besar responden adalah laki-laki (60,4%) dengan tingkat pendidikan SMA/SMK (62,8%). Sebagian besar memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun (46,9%) dan menempati posisi karyawan operasional (84,1%). Karakteristik responden dalam penelitian ini secara garis besar diwakili oleh kategori pekerja pria dengan pendidikan menengah, pengalaman kerja relatif baru, dan berada pada level operasional dalam organisasi.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas Konvergen

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Motivasi (X1)	X1.1	0,840
	X1.2	0,875
	X1.3	0,855
	X1.4	0,820
	X1.5	0,730
Time Management (X2)	X2.1	0,881
	X2.2	0,829
	X2.3	0,878
Self-Efficacy (X3)	X3.1	0,877
	X3.2	0,843
	X3.3	0,907

Dukungan Sosial (X4)	X4.1	0,833
	X4.2	0,829
	X4.3	0,870
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,869
	Y1.2	0,864
	Y1.3	0,861

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Tabel 2 memperlihatkan nilai outer loading seluruh indikator pada variabel Motivasi (X1), Time Management (X2), Self-Efficacy (X3), Dukungan Sosial (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya >0,7, menunjukkan validitas yang baik dan kemampuan indikator merefleksikan konstruksinya. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai 0,730–0,875, Time Management (X2) 0,829–0,881, Self-Efficacy (X3) 0,843–0,907, Dukungan Sosial (X4) 0,829–0,870, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,861–0,869, menandakan seluruh indikator layak digunakan dan representatif. Dengan demikian, semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen dan siap untuk analisis lebih lanjut.

Validitas Deskriminasi

Tabel 3. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0.682	Valid
Time Management (X2)	0.745	Valid
Self-Efficacy (X3)	0.767	Valid
Dukungan Sosial (X4)	0.713	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.747	Valid

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti memenuhi kriteria validitas konvergen yang ditetapkan, karena nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing melebihi ambang minimal 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator secara akurat mencerminkan konstruksi variabel yang diukur.

Reliabilitas

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi (X1)	0.894	Reliabel
Time Management (X2)	0.834	Reliabel
Self-Efficacy (X3)	0.862	Reliabel
Dukungan Sosial (X4)	0.812	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	Reliabel

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Analisis menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini melampaui standar reliabilitas minimal 0,70. Motivasi tercatat paling tinggi di 0,894, diikuti oleh Self-Efficacy 0,862, Time Management 0,834, Kinerja Karyawan 0,832, dan Dukungan Sosial 0,812, menegaskan konsistensi internal indikator-indikator yang digunakan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel berada pada kategori reliabel, sehingga indikator-indikator yang menyusun masing-masing variabel konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Multikolinieritas**Tabel 5. Collinearity Statistics (VIF)**

Variabel	Kinerja Karyawan
Motivasi(X1)	2.385
Time Management (X2)	1.930
Self-Efficacy (X3)	2.122
Dukungan Sosial (X4)	1.738
Kinerja Karyawan (Y)	1.914

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan pengujian multikolinieritas menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), seluruh variabel dalam model yaitu Motivasi, Manajemen Waktu, Self-Efficacy, dan Dukungan Sosial menunjukkan angka VIF di bawah 5. Kondisi ini menandakan tidak adanya indikasi multikolinieritas yang signifikan, sehingga setiap variabel bersifat relatif independen satu sama lain. Dengan demikian, model penelitian dapat dianggap stabil dan valid untuk analisis lebih lanjut tanpa risiko distorsi akibat hubungan variabel yang berlebihan.

Evaluasi Inner Model**Uji Kebaikan Model (*Good Of Fit*)****Tabel 6. R Square**

R squares	R Square	R square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.335	0.322

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan analisis data yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, pengelolaan waktu, keyakinan diri (self-efficacy), dan dukungan sosial bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,335 atau setara dengan 33,5%.

Selanjutnya, adapun perhitungan Q-Square sebagai berikut ini :

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= Q^2 = 1-(1-R^2)^2 \\
 &= R^2 = 0,335 \\
 &= 1-R = 1-0,335 = 0,665 \\
 &= (0,665)^2 = 0,442225 \\
 Q^2 &= 1-0,442225 = 0,557775
 \end{aligned}$$

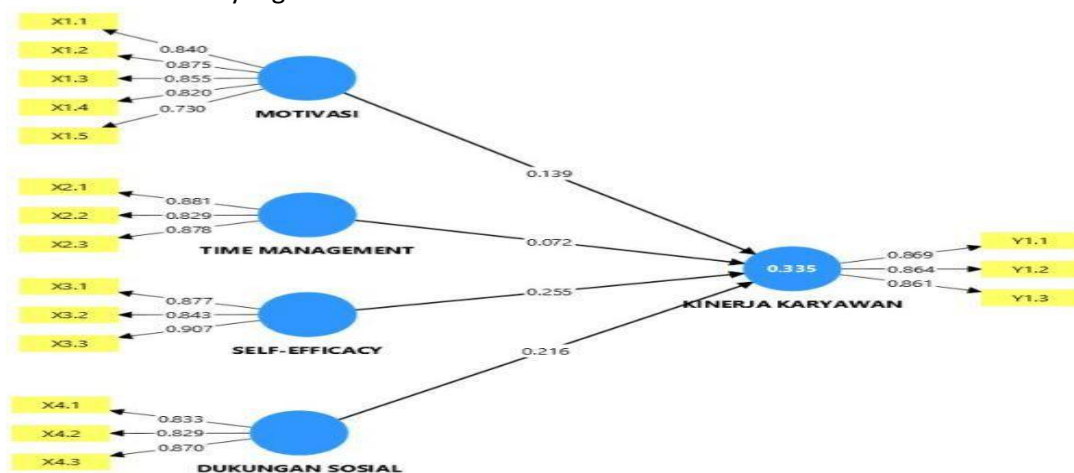
Berdasarkan perhitungan Q-square, diperoleh angka 0,558, yang menandakan kemampuan prediktif model penelitian mencapai 55,8%. Sisanya, sebesar 44,2%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang dikaji.

Uji Hipotesis**Uji *Path Coefficient*****Tabel 7. Path Coefficient**

Direct Effect	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi => Kinerja Karyawan	0.139	0.142	0.116	1.198	0.231
Time Management => Kinerja Karyawan	0.072	0.079	0.094	0.760	0.447
Self-Efficacy => Kinerja Karyawan	0.255	0.252	0.082	3.125	0.002
Dukungan Sosial => Kinerja Karyawan	0.216	0.221	0.072	2.990	0.003

Berdasarkan pengolahan data primer, 2025

Temuan dari pengujian model struktural mengungkapkan bahwa motivasi memiliki arah hubungan yang cenderung meningkatkan kinerja karyawan, tercermin dari besaran estimasi sebesar 0,139. Namun demikian, kekuatan hubungan tersebut relatif rendah dan secara statistik tidak didukung bukti yang memadai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T-Statistics yang berada di bawah batas kritis ($1,198 < 1,96$) serta tingkat signifikansi yang melebihi ambang penerimaan ($p\text{-value} = 0,231 > 0,05$). Demikian juga, manajemen waktu hanya memberikan efek positif yang sangat minimal, yakni 0,072, dan juga tidak signifikan secara statistik (T-Statistics = 0,760; $p\text{-value} > 0,05$). Sebaliknya, kepercayaan diri atau self-efficacy memiliki pengaruh positif yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,255, signifikan secara statistik (T-Statistics = 3,125 $> 1,96$; $p\text{-value} = 0,002$). Selain itu, dukungan sosial terbukti berkontribusi positif dan signifikan sebesar 0,216 (T-Statistics = 2,990 $> 1,96$; $p\text{-value} = 0,003$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara nyata mendorong peningkatan kinerja, sementara motivasi dan manajemen waktu memiliki efek yang lebih terbatas.



Gambar 2. Inner Model

Pembahasan

Keterkaitan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,139 dengan $p\text{-value}$ 0,231, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan baik dari dalam diri maupun faktor eksternal karyawan belum cukup kuat untuk memengaruhi peningkatan performa secara nyata. Dari perspektif teori, motivasi seharusnya mampu menumbuhkan semangat kerja, keterlibatan, dan produktivitas, tetapi dalam studi ini pengaruhnya tidak terlihat signifikan. Kemungkinan penyebabnya antara lain motivasi yang belum sepenuhnya melekat pada individu, lingkungan kerja atau sistem penghargaan yang kurang mendukung, serta sebagian responden yang masih baru (1–3 tahun) dan sedang menyesuaikan diri. Temuan ini berbeda dengan penelitian Nicuță et al. (2025), yang melaporkan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menekankan bahwa efek motivasi sangat bergantung pada konteks organisasi dan kondisi kerja individu.

Keterkaitan Time Management dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel manajemen waktu memperoleh koefisien sebesar 0,072 dengan nilai p 0,447, menandakan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola waktu tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja,

membuat jadwal, dan memprioritaskan pekerjaan belum berdampak langsung pada peningkatan kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh disiplin pengaturan waktu yang belum optimal, fleksibilitas jenis pekerjaan, serta variasi beban kerja yang membuat hasil kerja belum tentu maksimal meski manajemen waktu baik. Terdapat diskrepansi antara temuan ini dengan studi terdahulu oleh Riansyah (2022), di mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh signifikan, menandakan bahwa efektivitas time management sangat tergantung pada karakteristik pekerjaan, budaya kerja, dan beban kerja di lingkungan responden.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *self-efficacy* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, merujuk pada nilai original sample sebesar 0,255 serta *p-value* 0,002. Kondisi ini mengkonfirmasi bahwa keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja, antara lain dengan menumbuhkan rasa percaya diri, kemampuan menghadapi tekanan, ketekunan, serta kemampuan menemukan solusi saat menghadapi hambatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khan et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* meningkatkan kompetensi karyawan dan berdampak pada kinerja inovatif, sehingga penguatan keyakinan diri menjadi faktor psikologis krusial dalam pengembangan SDM.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan sosial, sebagaimana ditunjukkan melalui nilai original sample 0,216 dan nilai *p-value* 0,003 yang memenuhi kriteria signifikansi, menunjukkan bahwa bantuan emosional, informasi, serta dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga berkontribusi nyata dalam meningkatkan performa kerja. Dukungan ini memberikan kenyamanan psikologis, rasa dihargai, semangat dalam menyelesaikan tugas, serta mengurangi stres kerja, sejalan dengan temuan Ari et al. (2023) dan Lee et al. (2024) yang mengkonfirmasi bahwa lingkungan sosial yang suportif mampu meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

5. Penutup Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, manajemen waktu, *self-efficacy*, dan dukungan sosial secara kolektif mampu menjelaskan sekitar 33,5% variasi kinerja karyawan. Dari keempat faktor tersebut, motivasi dan manajemen waktu menunjukkan korelasi positif namun tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa dorongan internal dan keterampilan pengaturan waktu belum cukup untuk mendorong kinerja optimal. Sebaliknya, *self-efficacy* dan dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan, menandakan bahwa keyakinan diri karyawan serta dukungan dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan sekitar merupakan faktor kunci dalam peningkatan performa. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang berpotensi bias, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sehingga cenderung mencerminkan pengalaman pekerja baru, jumlah variabel terbatas, dan nilai R^2 sebesar 33,5% yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor di luar studi ini. Oleh karena itu, temuan ini tidak bisa digeneralisasikan secara menyeluruh. Rekomendasi bagi perusahaan termasuk memperkuat *self-efficacy* melalui program pelatihan dan pemberian tugas yang menantang, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung dengan peningkatan interaksi sosial dan budaya kolaboratif. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel tambahan, melibatkan responden dengan beragam masa kerja, dan menggunakan metode campuran agar hasil lebih komprehensif dan akurat, sehingga kontribusinya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Abouharb, M., Dawood, D., Wilkes-gillan, S., Emma, E., Parsons, D., Parsons, L., Strnadov, I., Chen, R., & Munro, N. (2025). *Exploring the health, education and social support needs of individuals diagnosed with SATB2 Associated Syndrome and their families living in Australia*. 3(February). <https://doi.org/10.1016/j.rare.2025.100094>
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2022). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 304. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i2.8938>
- Anasty, A., Wolor, C.], & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur. *Epsilon : Journal of Management (EJoM)*, 1(2), 116–136.
- Ari, I. K., Ganawati, N., Ekonomi, F., Warmadewa, U., & Indonesia, B. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Made Ferry Motor Cabang Gianyar*. 22, 156–167.
- Aslan, M., & Keating, B. W. (2025). Journal of Retailing and Consumer Services Providing social support in technology-based service encounters: Activating intrinsic motivations to create better outcomes. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 84(August 2024), 104229. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2025.104229>
- Assessment, Q., Review, S., Consensus, G., & Practice, G. (2024). Report on Methodological Quality Assessment of Primary Care and General Practice Research in China in 2021: Quantitative Research, Systematic Review and Guidelines/Consensus Section. *Chinese General Practice*, 27(7), 773–783. <https://doi.org/10.12114/j.issn.1007-9572.2023.0751>
- Benomar, A., Diestro, J. D. B., Darabid, H., Saydy, K., Tzaneva, L., Li, J., Zarour, E., Tanguay, W., El Sayed, N., Padilha, I. G., Létourneau-Guillon, L., Bard, C., Nelson, K., Weill, A., Roy, D., Eneling, J., Boisseau, W., Nguyen, T. N., Abdalkader, M., ... Raymond, J. (2024). Nonaneurysmal perimesencephalic subarachnoid hemorrhage on noncontrast head CT: An accuracy, inter-rater, and intra-rater reliability study. *Journal of Neuroradiology*, 51(4). <https://doi.org/10.1016/j.neurad.2024.02.002>
- Chang, T. S. (2021). Social distancing in retail: Influence of perceived retail crowding and self-efficacy on employees' perceived risks. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 62(January), 102613. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102613>
- Chen, C., Song, H., Wang, D., & Wang, B. (2025). How does perceived organisational support restrain social loafing of employees? The mediating role of self-efficacy and entrepreneurial bricolage. *Journal of Innovation and Knowledge*, 10(1), 100634. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100634>
- Ciurana, B., & García, O. M. (2025). "Help! I feel unprepared": Exploring university faculty and autistic students' voices on self-efficacy in higher education inclusion. 159(September 2024). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.104990>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Do, H., Chu, L. X., & Shipton, H. (2025). How and when AI-driven HRM promotes employee resilience and adaptive performance: A self-determination theory. *Journal of Business Research*, 192(February), 115279. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115279>
- Esas, H. H. (2021). The Pengaruh Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Akademik Mahasiswa Magister Dengan Manajemen Waktu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(1), 70–82. <https://doi.org/10.30630/jipb.v13i1.484>

- Gajenderan, V., Nawaz, N., Rangarajan, R., & Parayitam, S. (2023). The relationships between amotivation, employee engagement, introjected regulation, and intrinsic motivation: A double-layered moderated-mediation model. *Heliyon*, 9(10), e20493. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20493>
- Huber, C., Germar, M., Greve, W., & Mojzisch, A. (2025). Refining the self-congruency hypothesis of state authenticity: A self-threat model. *Cognition*, 261(April 2024), 106153. <https://doi.org/10.1016/j.cognition.2025.106153>
- Katsaros, K. K. (2025). Gen Z Tourism Employees' Adaptive Performance During a Major Cultural Shift: The Impact of Leadership and Employee Voice Behavior. *Behavioral Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/bs15020171>
- Khan, H. S. ud din, Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4), 100441. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhar, F., Hamid, M. A., Mutiara, I., Setiawan, D., & Saputro, I. N. (2025). Factors influencing student career choice in vocational education in Indonesia: A mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(December 2024), 101369. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101369>
- Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 115–126. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.09.002>
- Liaquat, M., Ahmed, G., Ismail, H., Ul Ain, Q., Irshad, S., Sadaf Izhar, S., & Tariq Mughal, M. (2024). Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance. *Research in Globalization*, 8(September 2023), 100180. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2023.100180>
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100185>
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Mahmudah, M., Fitrianti, W., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Achievement Motivation, Komitmen Organisasi Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11).
- Manz, J. A., Todd, M. J., Iverson, L., Ball, S. J., Manning, L., & Topp, R. (2025). Validity and reliability testing of the Creighton Competency Evaluation Instrument 2.0© (CCEI 2.0). *Clinical Simulation in Nursing*, 103, 101736. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2025.101736>
- Masnan, F., Abd Rani, M. J., Alias, N. S., Esquivias, M. A., Shaari, M. S., & Kustiningsih, N. (2025). The role of sense of purpose, time management, attendance, sleep and self-esteem in academic performance among university students in Malaysia. *Social Sciences and Humanities Open*, 11(August 2024), 101258. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101258>
- Masnawati, E., Kurniawan, Y., Djazilan, M. S., Hariani, M., & Darmawan, D. (2023). Optimalisasi Kinerja Akademik Melalui Efikasi Diri, Motivasi Akademik dan Sumber Daya Teknologi Informasi dan Komunikasi. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(11), 463–471. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i11.4134>

- Maya, Soares E, A. (2023). Analisis Manajemen Waktu, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citrabaru Adinusantara Surabaya. [Http://Repositori.Stiamak.Ac.Id/Id/Eprint/271/](http://Repositori.Stiamak.Ac.Id/Id/Eprint/271/), 1–38. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/271/>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nicuță, E. G., Opariuc-Dan, C., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2025). Linking trait gratitude to employees' performance and work motivation: A two-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 246(June). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113310>
- Okojie, G., Alam, A. S. A. F., Begum, H., Ismail, I. R., & Sadik-Zada, E. R. (2024). Social support as a mediator between selected trait engagement and employee engagement. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(July). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101080>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-Being pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106.
- Rahman, R. D. (2019). Pengaruh motivasi berprestasi, self efficacy, dan dukungan sosial terhadap prestasi akademis mahasiswa. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2), 55–76. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10839>
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1388. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p07>
- Riansyah, I. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ninja Express Di Kota Madiun Ikhsan. *Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, 01, 1–23.
- Rincón, Y. R., & Munárriz, A. (2025). From math aversion to effective integration: Theoretical framework for building quantitative skills in Economics and Business students. *International Journal of Management Education*, 23(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101193>
- Sukowski, H. (2025). Effects of noise on employees during a concentration task: Results from performance and subjective assessments and a critical view of the chosen performance test. *Applied Acoustics*, 231(January), 110533. <https://doi.org/10.1016/j.apacoust.2025.110533>
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 4, 9687(2), 1247–1265. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- Van Beurden, J., Van de Voorde, K., Van Veldhoven, M., & Jiang, K. (2025). Do managers and employees see eye to eye? A dyadic perspective on high-performance work practices and their impact on performance. *Journal of Business Research*, 190(January), 115190. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115190>
- Wagner, B., van der Werff, E., & Steg, L. (2025). Values at work: Understanding how individual and perceived organisational values relate to employees' motivation and pro-environmental behaviour at work. *Journal of Environmental Psychology*, 103(May 2024), 102547. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2025.102547>
- Xavier, D. F., & Korunka, C. (2025). Integrating Artificial Intelligence across cultural orientations: A longitudinal examination of creative self-efficacy and employee autonomy. *Computers*

- in Human Behavior Reports*, 18(September 2024), 100623. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100623>
- Xu, Z., Gong, J., Qu, Y., & Sun, X. (2023). Using leader affiliative humor to encourage employee knowledge sharing: The multilevel role of knowledge sharing self-efficacy and team psychological safety. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3), 100408. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100408>
- Yıldırım, M., Çağış, Z. G., Aziz, I. A., Rizzo, A., Turan, M. E., Nucera, G., Khabbache, H., Szarpak, L., Chirico, F., & Zaffina, S. (2024). The mediating role of self-esteem in the relationship between social support and affective experiences among undergraduate students in Turkey. *Acta Psychologica*, 250(September). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104540>
- Zhao, H., Ye, L., Guo, M., & Deng, Y. (2025). Reflection or Dependence: How AI Awareness Affects Employees' In-Role and Extra-Role Performance? *Behavioral Sciences*, 15(2), 1–21. <https://doi.org/10.3390/bs15020128>
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120(September 2023), 103748. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103748>