



PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM KULINER DI PURWOKERTO

Nurrohman Fadilah¹⁾, Hermin Endratno^{2)*}, Akhmad Darmawan³⁾, Erna Handayani⁴⁾

¹²³⁴⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

¹²³⁴⁾ nurrohmanfadilah070503@gmail.com, herminendratno@ump.ac.id*, akhmaddarmawan@ump.ac.id, ernahandayani@ump.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:
August 05, 2026
Revised
August 10, 2026
Accepted:
August 26, 2026
Online available:
August 28, 2026

Keywords:

Culinary MSMEs, Employee Performance, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Work Motivation

*Correspondence:

Name: Hermin Endratno
E-mail: herminendratno@ump.ac.id

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Center for Research and Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: This study examines the effects of work motivation, job satisfaction, and self-efficacy on employee performance in culinary micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Purwokerto.

Method: This study used a quantitative explanatory design with a survey method. Primary data were collected through a five-point Likert scale questionnaire from 107 employees of 19 culinary MSMEs selected using purposive sampling. Respondents were active non-owner employees, had worked for at least six months, were directly involved in operational activities, and worked in culinary MSMEs located in West, East, North, and South Purwokerto. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 26.

Results: Work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.250 and a significance value of 0.002. Job satisfaction also had a positive and significant effect, with a coefficient of 0.225 and a significance value of 0.001. Self-efficacy had a positive but insignificant effect, with a coefficient of 0.034 and a significance value of 0.635. Simultaneously, the three independent variables significantly affected employee performance, as indicated by an F-value of 12.893 and a significance value below 0.001. The model explained 27.3% of the variation in employee performance, with an adjusted R-square of 25.2%.

Conclusion and Recommendations: Work motivation and job satisfaction are important factors in improving employee performance, while self-efficacy does not have a significant direct effect. The limited adjusted R-square indicates that employee performance is also influenced by factors outside the model. Culinary MSME managers should strengthen clear work targets, fair task distribution, communication, proportional rewards, and practical training. Future studies should include additional variables and use a broader probability-based sample where a reliable population frame is available.



PENDAHULUAN

Dalam aktivitas usaha di Purwokerto, UMKM kuliner menempati posisi penting karena operasinya bertumpu langsung pada karyawan untuk memproduksi, menyajikan, melayani pelanggan, dan menuntaskan pesanan. Namun, pertumbuhan usaha kuliner belum selalu disertai tata kelola sumber daya manusia yang terstruktur. Merujuk pada pengamatan dan wawancara terhadap pelaku ASPIKMAS Purwokerto Utara yang pesertanya didominasi usaha makanan dan minuman, Fitricia dan Jaya (2025) menemukan bahwa pelaku UMKM masih lebih berfokus pada penjualan dan keuntungan, sedangkan perencanaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, dan evaluasi kinerja belum menjadi perhatian utama. Fenomena lokal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dan kinerja karyawan masih menjadi persoalan yang relevan bagi UMKM di Purwokerto.

Karakteristik pekerjaan pada UMKM kuliner menuntut kecepatan pelayanan, ketepatan penyelesaian pesanan, konsistensi kualitas produk, kemampuan bekerja sama, dan kesiapan menghadapi perubahan kondisi operasional. Ketika pengelolaan karyawan belum dilakukan secara terarah, kualitas pelayanan dapat berbeda antarkaryawan dan antarsituasi kerja. Karena itu, kesinambungan UMKM kuliner tidak semata-mata ditentukan oleh produk dan pemasaran, tetapi turut ditopang oleh konsistensi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perilaku serta capaian kerja yang selaras dengan sasaran organisasi mencerminkan kinerja karyawan. Indikatornya mencakup kualitas pekerjaan, pencapaian target, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah (Campbell, 1990; Koopmans et al., 2011). Dalam konteks UMKM kuliner, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kelancaran operasional dan pengalaman pelanggan.

Penelitian ini menggunakan *Social Cognitive Theory (SCT)* yang dikembangkan oleh Bandura (1986) sebagai landasan teoretis. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (*reciprocal determinism*). Dalam konteks organisasi, faktor personal seperti *self-efficacy*, faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja, serta lingkungan kerja saling memengaruhi dalam menentukan perilaku kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori ini menjadi dasar yang relevan untuk menjelaskan bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM kuliner.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi kinerja. Motivasi dapat dipahami sebagai daya yang mengarahkan perilaku, memperbesar intensitas, dan menjaga keberlanjutan usaha individu saat bekerja (Pinder, 2014). Tingkat motivasi yang tinggi umumnya membuat karyawan lebih tekun, bertanggung jawab, serta bersedia mencurahkan upaya tambahan pada jam pelayanan yang padat.

Temuan empiris mengenai keterkaitan motivasi dan kinerja masih beragam. Nurhalizah dan Oktiani (2024), Salsabilla dan Suryawan (2022), serta Sari et al. (2021) melaporkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, berinisiatif, berorientasi pada pencapaian target, serta mampu mempertahankan kualitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, Ervina et al. (2023) dan Syawal et al. (2024) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi tersebut diduga terjadi karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti sistem kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pembagian tugas, maupun keterbatasan sumber daya organisasi sehingga motivasi yang tinggi belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja. Keragaman temuan itu menandai adanya *empirical gap* sekaligus menunjukkan bahwa pengaruh motivasi mungkin ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, beban kerja, dan kondisi organisasi.

Peran kepuasan kerja juga penting dalam menerangkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merefleksikan sikap dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan, penghargaan, relasi kerja, peluang berkembang, serta kondisi kerja

yang diterima (Aziri, 2011). Karyawan yang puas umumnya memperlihatkan antusiasme, keterlibatan, dan perilaku kerja yang lebih konstruktif.

Fajri et al. (2022), Rukanda dan Faisal (2023), serta Salsabilla dan Suryawan (2022) memperoleh bukti bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, bekerja lebih bertanggung jawab, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya, Fauziek dan Yanuar (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum tentu langsung meningkatkan kinerja apabila karyawan menghadapi keterbatasan fasilitas kerja, tingginya beban kerja, kurangnya dukungan organisasi, atau faktor eksternal lainnya yang lebih dominan memengaruhi hasil kerja. Ketidakkonsistenan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja masih perlu diuji pada lingkungan kerja yang berbeda, termasuk UMKM kuliner yang memiliki struktur kerja relatif sederhana dan ritme pelayanan yang cepat.

Faktor personal lain yang berkaitan ialah *self-efficacy*, yakni kepercayaan individu bahwa dirinya mampu mengatur dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan guna memperoleh hasil tertentu (Bandura, 1986, 1997). Pada UMKM kuliner, *self-efficacy* tercermin dari keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pesanan, menangani keluhan pelanggan, memecahkan masalah, dan bekerja efektif ketika kondisi operasional sedang padat.

Ulhaq et al. (2024) menemukan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja, lebih gigih ketika menemui hambatan, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya, temuan Akbar et al. (2025) memperlihatkan bahwa secara parsial *self-efficacy* tidak memengaruhi kinerja UMKM secara signifikan. Kondisi tersebut diduga karena keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh keyakinan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti ketersediaan sumber daya, koordinasi tim, dukungan manajemen, dan kondisi operasional usaha. Selain itu, Antonius dan Utama (2023) serta Akbar et al. (2025) menggunakan pemilik atau pelaku UMKM sebagai responden dan kinerja usaha sebagai variabel hasil. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya *empirical gap* sekaligus *unit-of-analysis gap*, karena keyakinan pemilik dalam mengelola usaha tidak sama dengan keyakinan karyawan dalam menjalankan tugas operasional.

Untuk memperoleh gambaran awal pada konteks UMKM kuliner di Purwokerto, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan Oemah Daun di Kecamatan Purwokerto Selatan. Pra-survei mengukur aspek kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy*. Hasilnya digunakan untuk mengidentifikasi kondisi awal serta indikator yang masih memerlukan perhatian.

Tabel 1. Kuesioner Pra Survei

No.	Pernyataan	Setuju (n)	Persentase (%)	Tidak Setuju (n)	Persentase (%)	Netral (n)	Persentase (%)
1	Saya mampu menyesuaikan prioritas pekerjaan ketika diperlukan.	20	100	0	0	0	0
2	Saya melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	20	100	0	0	0	0
3	Saya merasa senang menjadi bagian dari kelompok dalam organisasi.	17	85	0	0	3	15
4	Saya memperoleh kepuasan ketika berhasil menyelesaikan tugas yang sulit.	18	90	0	0	2	10
5	Saya berusaha membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.	18	90	0	0	2	10
6	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan.	19	95	0	0	1	5
7	Saya merasa pekerjaan saya memotivasi saya setiap hari.	19	95	0	0	1	5
8	Saya merasa tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	19	95	0	0	1	5

No.	Pernyataan	Setuju (n)	Persentase (%)	Tidak Setuju (n)	Persentase (%)	Netral (n)	Persentase (%)
9	Berkat kemampuan saya dalam mencari solusi, saya mampu menangani situasi yang tidak terduga secara efisien.	18	90	0	0	2	10
10	Ketika berada dalam kesulitan, saya biasanya mampu memikirkan tindakan yang perlu dilakukan.	18	90	0	0	2	10

Sumber: Data pra-survei diolah, 2026.

Temuan pra-survei memperlihatkan bahwa penilaian kinerja secara umum berada pada kategori baik. Seluruh responden menyatakan mampu menyesuaikan prioritas dan melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Meskipun demikian, kondisi psikologis dan sikap kerja belum sepenuhnya seragam. Sebanyak 15% responden memberikan jawaban netral mengenai perasaan senang menjadi bagian dari kelompok. Sebanyak 10% responden bersikap netral mengenai kepuasan menyelesaikan tugas sulit, hubungan dengan rekan kerja, serta kemampuan menghadapi situasi tidak terduga. Selain itu, 5% responden bersikap netral mengenai kepuasan terhadap pekerjaan, motivasi yang diperoleh setiap hari, dan kesesuaian tugas dengan kemampuan.

Temuan pra-survei tersebut tidak menunjukkan bahwa seluruh karyawan memiliki kinerja yang rendah. Namun, hasil tersebut mengindikasikan adanya ketidakseragaman motivasi, kepuasan kerja, dan keyakinan terhadap kemampuan diri. Kondisi ini menjadi landasan untuk menilai kontribusi ketiga faktor tersebut terhadap perbedaan kinerja karyawan pada UMKM kuliner di Purwokerto.

Penelitian sebelumnya masih menghasilkan temuan yang beragam. Salsabilla dan Suryawan (2022) melaporkan bahwa motivasi serta kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, Syawal et al. (2024) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sementara Fauziek dan Yanuar (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk *self-efficacy*, Ulhaq et al. (2024) memperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, sedangkan Akbar et al. (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja UMKM kuliner. Selain perbedaan hasil, Akbar et al. (2025) mengukur kinerja usaha dengan responden pelaku UMKM, sedangkan penelitian ini berfokus pada kinerja individual karyawan. Kajian yang secara simultan menguji motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* pada karyawan UMKM kuliner di Purwokerto pun masih terbatas. Atas dasar itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan temuan dan konteks tersebut.

Penelitian ini mengadaptasi studi Priyadi dan Endratno (2025) yang menganalisis motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. Pengembangan dilakukan dengan mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja serta menambahkan *self-efficacy* sebagai variabel independen. Penambahan tersebut didasarkan pada karakteristik pekerjaan kuliner yang menuntut keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, beradaptasi, dan menghadapi tekanan pelayanan. Dengan demikian, pengembangan penelitian bukan sekadar mengganti variabel, melainkan memperluas model melalui penambahan prediktor psikologis individual.

Dengan mempertimbangkan fenomena lokal dan kesenjangan riset tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

KAJIAN LITERATUR

Teori Harapan

Expectancy Theory atau Teori Harapan menerangkan bahwa motivasi kerja seseorang terbentuk dari keyakinan bahwa usaha yang dikeluarkan akan mencapai tingkat kinerja tertentu dan menghasilkan sesuatu yang bernilai baginya. Dorongan untuk bekerja secara optimal akan menguat ketika karyawan percaya bahwa upaya yang lebih besar mampu meningkatkan kinerja sekaligus menghasilkan imbalan sesuai harapan (Vroom, 1964).

Tiga unsur pokok Teori Harapan meliputi *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* mengacu pada kepercayaan bahwa usaha dapat menghasilkan kinerja yang baik. *Instrumentality* menunjukkan keyakinan bahwa

kinerja yang baik akan diikuti imbalan atau keluaran tertentu. Adapun *valence* menggambarkan nilai atau tingkat daya tarik suatu hasil bagi individu. Semakin kuat keyakinan karyawan pada ketiga unsur itu, semakin besar motivasinya untuk memenuhi target kerja yang ditetapkan (Vroom, 1964).

Teori Harapan Vroom relevan dengan penelitian ini karena menjelaskan hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil yang dinilai oleh karyawan. Motivasi mencerminkan dorongan untuk menambah usaha; *self-efficacy* menguatkan *expectancy*, yaitu kepercayaan bahwa usaha mampu menghasilkan kinerja; sementara kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi karyawan atas hasil yang diterimanya. Oleh sebab itu, variasi kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto dapat diterangkan melalui motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* (Bandura, 1997; Vroom, 1964).

Kinerja Karyawan

Campbell (1990) menjelaskan kinerja sebagai perilaku atau tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Penilaiannya tidak terbatas pada hasil akhir, tetapi turut memperhatikan bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab. Pada penelitian ini, kinerja karyawan ditunjukkan oleh kualitas hasil kerja, pencapaian target, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek tersebut sejalan dengan konsep kinerja individu yang mencakup kinerja tugas dan kinerja kontekstual dalam lingkungan kerja (Campbell, 1990; Koopmans et al., 2011).

Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi UMKM kuliner karena berkaitan dengan kualitas pelayanan, ketepatan penyelesaian pekerjaan, kelancaran operasional, dan kemampuan usaha dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara tepat, bekerja sama, dan menunjukkan inisiatif dapat mendukung pencapaian tujuan usaha secara lebih efektif (Koopmans et al., 2011).

Motivasi

Motivasi kerja adalah daya yang menentukan arah, tingkat intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi menunjukkan seberapa besar usaha yang diberikan karyawan, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan untuk mempertahankan usaha tersebut selama menjalankan tugas (Pinder, 2014).

Dalam Teori Harapan, motivasi muncul ketika karyawan percaya bahwa upayanya mampu menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan mendatangkan hasil tertentu, dan hasil itu bernilai bagi dirinya. Unsur-unsur tersebut dikenal sebagai *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* (Vroom, 1964). Dalam penelitian ini, motivasi diukur melalui semangat kerja, dorongan mencapai target, penghargaan yang diterima, hubungan kerja, dan kesempatan mengembangkan diri.

Konsep Kepuasan Kerja

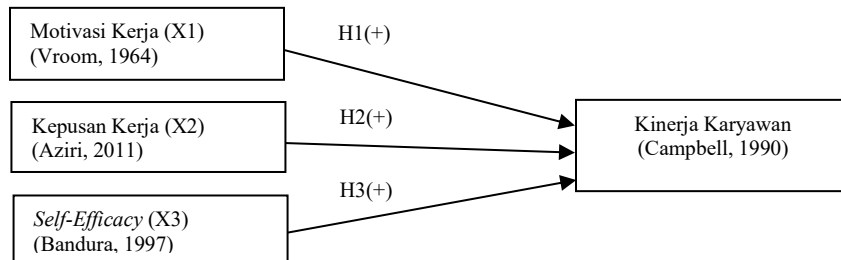
Kepuasan kerja menggambarkan sikap beserta rangkaian perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan unsur-unsur yang terkait. Aziri (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk apabila harapan, kebutuhan, serta pengalaman karyawan selaras dengan kondisi dan penghargaan yang diperoleh dari pekerjaannya. Tingkat kepuasan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, gaji, peluang pengembangan karier, dukungan manajemen, relasi antarrekan kerja, dan keadaan lingkungan kerja. Dalam konteks UMKM kuliner, rasa puas pada karyawan cenderung mendorong antusiasme, perasaan berhasil, dan perilaku kerja konstruktif yang menunjang produktivitas serta peningkatan kinerja usaha.

Konsep Self-Efficacy

Self-efficacy merujuk pada keyakinan seseorang atas kemampuannya mengatur dan menjalankan tindakan yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu. Dalam kerangka teori kognitif sosial, Bandura (1997) menyebutkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi umumnya lebih tekun saat menghadapi tugas sulit, lebih kuat meyakini kemampuannya ketika menemui hambatan, serta mampu menggunakan kemampuannya dalam beragam situasi kerja. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* diukur melalui keyakinan menghadapi tugas kerja, ketekunan, kemampuan memecahkan masalah, dan keyakinan beradaptasi dengan berbagai kondisi kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan keterkaitan motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan *self-efficacy* (X3) sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Motivasi diperkirakan mendorong peningkatan usaha dan ketekunan kerja. Kepuasan kerja diperkirakan membentuk sikap kerja yang lebih positif dan produktif. *Self-efficacy* diperkirakan meningkatkan keyakinan karyawan dalam menghadapi tugas serta hambatan kerja. Pengujian dilakukan terhadap pengaruh parsial masing-masing variabel dan pengaruh simultan ketiganya pada kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Menurut Teori Harapan Vroom (1964), motivasi kerja muncul ketika karyawan percaya bahwa upaya yang dikeluarkan mampu menghasilkan kinerja yang baik sekaligus mendatangkan hasil yang bernilai. Keyakinan itu terdiri atas *expectancy* sebagai keterkaitan usaha dengan kinerja, *instrumentality* sebagai hubungan kinerja dengan hasil, dan *valence* sebagai nilai yang dilekatkan karyawan pada hasil. Karyawan bermotivasi tinggi umumnya memperlihatkan semangat, kegigihan, tanggung jawab, dan upaya lebih besar untuk mencapai target kerja. Pada UMKM kuliner, motivasi mendorong karyawan bekerja dengan cepat, mempertahankan mutu pelayanan, membantu rekan kerja, serta menuntaskan tugas saat operasional padat. Nurhalizah & Oktiani (2024), Salsabilla & Suryawan (2022) dan S. Sari et al. (2021) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Dari sudut pandang Teori Harapan Vroom (1964), kepuasan kerja berhubungan dengan *instrumentality* dan *valence*. *Instrumentality* mencerminkan keyakinan bahwa kinerja baik akan mendatangkan penghargaan atau hasil tertentu, sedangkan *valence* menggambarkan nilai penting dan daya tarik hasil tersebut bagi karyawan. Kepuasan kerja berpotensi meningkat saat karyawan menerima hasil yang selaras dengan kebutuhan serta harapannya, antara lain penghargaan yang layak, relasi kerja yang baik, pembagian tugas yang adil, suasana kerja yang nyaman, dan peluang berkembang. Karyawan yang puas cenderung bersikap lebih positif, fokus, bertanggung jawab, serta terdorong untuk memberi kontribusi secara optimal. Fajri et al. (2022), Rukanda & Faisal (2023) dan Salsabilla & Suryawan (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

Pengaruh Self-Efficacy pada Kinerja Karyawan

Dalam Teori Harapan Vroom (1964), *expectancy* dimaknai sebagai kepercayaan individu bahwa upayanya mampu menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Pada penelitian ini, *self-efficacy* berhubungan dengan *expectancy* karena menunjukkan keyakinan karyawan atas kemampuan menjalankan pekerjaan dan memperoleh hasil yang diharapkan. *Self-efficacy* yang tinggi cenderung membuat karyawan lebih percaya diri dalam menangani tuntutan pelayanan, menuntaskan pesanan, merespons keluhan pelanggan, memecahkan masalah, serta bekerja ketika operasional padat. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dapat memperkuat ketekunan dan upaya karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Studi Khaerana (2020) terhadap pegawai Sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur menemukan pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* pada kinerja pegawai. Syifa dan Ekowati (2022) juga memperoleh bukti pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. Hadi (2023) membuktikan hasil serupa pada kinerja karyawan perusahaan manufaktur di DKI Jakarta. Temuan tersebut konsisten dengan Ulhaq et al. (2024), yang melaporkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Self-efficacy memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui survei dengan karakter eksplanatori. Data primer diperoleh menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert lima poin. Populasi yang dituju mencakup seluruh karyawan UMKM kuliner di Kecamatan Purwokerto Barat, Purwokerto Timur, Purwokerto Utara, dan Purwokerto Selatan. Karyawan menjadi unit analisis, sedangkan UMKM kuliner berfungsi sebagai unit usaha sekaligus lokasi penarikan sampel.

Belum tersedia kerangka populasi terpadu yang memuat jumlah seluruh karyawan UMKM kuliner di empat kecamatan tersebut. Atas pertimbangan itu, teknik *nonprobability sampling* diterapkan melalui pendekatan *purposive sampling*. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan kriteria UMKM berikut: menjalankan usaha pengolahan, penyediaan, atau penjualan makanan dan minuman; berada di salah satu dari empat kecamatan di Purwokerto; tetap beroperasi saat penelitian berlangsung; berdiri secara independen, bukan anak perusahaan maupun cabang perusahaan besar; dan mempekerjakan sekurang-kurangnya satu karyawan aktif selain pemilik usaha.

Selain itu, UMKM wajib termasuk kategori usaha mikro, kecil, atau menengah berdasarkan keterangan pemilik atau pengelola tentang modal usaha maupun penjualan tahunan. Berdasarkan PP Nomor 7 Tahun 2021, batas usaha mikro ialah modal maksimal Rp1 miliar atau penjualan tahunan maksimal Rp2 miliar; usaha kecil mencakup modal lebih dari Rp1–5 miliar atau penjualan tahunan lebih dari Rp2–15 miliar; sementara usaha menengah mencakup modal lebih dari Rp5–10 miliar atau penjualan tahunan lebih dari Rp15–50 miliar. Perhitungan modal tersebut mengecualikan tanah dan bangunan tempat usaha. Pengelompokan UMKM didasarkan pada informasi pemilik atau pengelola dan tidak melalui audit laporan keuangan.

Kriteria responden meliputi karyawan aktif, bukan pemilik usaha, berusia minimal 17 tahun, telah bekerja sekurang-kurangnya enam bulan, terlibat langsung dalam kegiatan operasional, dan mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 107 responden dari 19 UMKM kuliner. Jenis usaha yang tercakup meliputi rumah makan atau restoran, kafe atau *coffee shop*, gerai makanan olahan atau cepat saji, serta usaha minuman. Oemah Daun, Taman Coffee, dan Ayam Geprek Pak Doel merupakan tiga lokasi dengan jumlah responden terbesar. Responden mencakup empat kecamatan di Purwokerto, tetapi karena menggunakan *purposive sampling*, distribusi tersebut menunjukkan cakupan geografis dan bukan keterwakilan statistik seluruh populasi.

Jumlah sampel ditetapkan dengan merujuk pedoman Roscoe (1975), yakni minimal 10 kali banyaknya variabel dalam penelitian multivariat. Karena penelitian ini menggunakan empat variabel, kebutuhan sampel minimum adalah 40 responden; dengan demikian, 107 responden telah melampaui ketentuan tersebut. Pengolahan data memakai *IBM SPSS Statistics* versi 26 yang mencakup statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, serta uji t pada taraf signifikansi 5% (Sugiyono, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

Data diolah dengan *IBM SPSS Statistics* versi 26 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis penelitian. Langkah pertama berupa pengujian validitas dan reliabilitas guna memastikan setiap butir pernyataan mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Berikutnya, statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata, serta standar deviasi tiap variabel. Kelayakan model regresi dinilai melalui uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Regresi linier berganda selanjutnya digunakan untuk menilai arah dan besarnya pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* pada kinerja karyawan.

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi kinerja karyawan, sedangkan uji F serta uji t menilai pengaruh simultan dan parsial pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2021).

Analisis Deskriptif

Analisis dilakukan terhadap 107 karyawan dari 19 UMKM kuliner yang tersebar di empat kecamatan di Purwokerto. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–30 tahun (61,68%), berpendidikan SMA (77,57%), berjenis kelamin laki-laki (62,62%), serta telah bekerja lebih dari satu tahun (66,36%). Jumlah responden terbesar berasal dari Purwokerto Utara (37,38%) dan Purwokerto Selatan (28,97%). Karena menggunakan *purposive sampling*, data tidak digunakan untuk mengklaim keterwakilan seluruh karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

Tabel 1
Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Indikator tertinggi	Indikator terendah
Motivasi (X1)	107	3,00	5,00	4,2555	0,48527	X1.1 = 4,36	X1.3 = 4,15
Kepuasan kerja (X2)	107	3,40	5,00	4,3159	0,34618	X2.9 = 4,46	X2.2 dan X2.7 = 4,21
Self-efficacy (X3)	107	3,29	5,00	4,3485	0,43754	X3.4 = 4,57	X3.3 = 4,21
Kinerja karyawan (Y)	107	3,00	5,00	4,3418	0,37886	Y.1 = 4,55	Y.6 = 4,18

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Nilai rata-rata seluruh variabel melampaui 4,00. Rata-rata tertinggi terdapat pada *self-efficacy* sebesar 4,3485, kemudian kinerja karyawan sebesar 4,3418, kepuasan kerja sebesar 4,3159, dan motivasi sebesar 4,2555. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, *self-efficacy*, serta kinerja responden berada pada tingkat tinggi. Standar deviasi yang nilainya di bawah rata-rata juga mengindikasikan bahwa jawaban antarresponden cenderung homogen.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas didasarkan pada korelasi antara setiap item dan skor total variabel. Suatu item dinilai valid jika r hitung melampaui r tabel dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Untuk 107 responden, r tabel yang digunakan bernilai 0,190.

Tabel 2
Ringkasan Pengujian Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,681	0,190	0,000	Valid
Motivasi	X1.2	0,734	0,190	0,000	Valid
Motivasi	X1.3	0,717	0,190	0,000	Valid
Motivasi	X1.4	0,655	0,190	0,000	Valid
Motivasi	X1.5	0,720	0,190	0,000	Valid
Motivasi	X1.6	0,700	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,536	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.2	0,597	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.3	0,464	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.4	0,416	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.5	0,474	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.6	0,581	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.7	0,609	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.8	0,670	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.9	0,503	0,190	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.10	0,537	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.1	0,602	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.2	0,682	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.3	0,749	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.4	0,644	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.5	0,690	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.6	0,713	0,190	0,000	Valid
Self-Efficacy	X3.7	0,725	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,474	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.2	0,495	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.3	0,631	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.4	0,475	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.5	0,686	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.6	0,660	0,190	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.7	0,703	0,190	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa setiap item variabel motivasi, kepuasan kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan memperoleh r hitung di atas r tabel 0,190 serta signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Oleh sebab itu, seluruh item dinilai valid dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikategorikan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60.

Tabel 3
Ringkasan Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	6	0,793	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,731	Reliabel
Self-Efficacy	7	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	7	0,696	Reliabel

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Merujuk Tabel 8, semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk motivasi adalah 0,793, kepuasan kerja 0,731, *self-efficacy* 0,812, dan kinerja karyawan 0,696. Dengan demikian, seluruh instrumen telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Pengujian Normalitas

Normalitas residual model regresi diuji memakai *Shapiro-Wilk Test*. Residual memenuhi distribusi normal jika nilai signifikansinya melampaui 0,05.

Tabel 4
Ringkasan Pengujian Normalitas

Keterangan	Nilai
<i>Shapiro-Wilk Statistic</i>	0,991
<i>df</i>	107
<i>Sig.</i>	0,737

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Pengujian *Shapiro-Wilk* menghasilkan statistik 0,991 pada derajat kebebasan 107 dengan signifikansi 0,737. Dengan taraf signifikansi (α) 0,05, kriteria penolakan (rejection) H_0 terpenuhi apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Nilai 0,737 melampaui 0,05 sehingga hasil uji tidak termasuk daerah penolakan dan H_0 tidak ditolak. Oleh karena itu, residual regresi mengikuti distribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model dianggap tidak mengandung multikolinearitas jika *Tolerance* melebihi 0,10 dan VIF berada di bawah 10.

Tabel 5
Ringkasan Pengujian Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Motivasi	0,808	1,238	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,816	1,226	Tidak terjadi multikolinearitas
Self-Efficacy	0,907	1,102	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Merujuk Tabel 10, masing-masing variabel independen menunjukkan *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, model regresi tidak memperlihatkan indikasi multikolinearitas antarvariabel independen.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, yakni dengan meregresikan nilai absolut residual pada variabel independen. Model dinilai tidak mengalami heteroskedastisitas jika signifikansi setiap variabel independen melampaui 0,05.

Tabel 6

Ringkasan Pengujian Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,009	0,195	0,846	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,001	0,028	0,978	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Self-Efficacy	-0,026	-0,631	0,530	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Pada Tabel 11, nilai signifikansi motivasi tercatat 0,846, kepuasan kerja 0,978, dan *self-efficacy* 0,530. Ketiganya berada di atas 0,05. Oleh karena itu, gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model regresi.

Pengujian F

Uji F bertujuan menilai pengaruh bersama motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

Tabel 7

Ringkasan Pengujian F

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179,275	3	59,758	12,893	0,000
Residual	477,417	103	4,635	-	-
Total	656,692	106	-	-	-

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Tabel 12 menunjukkan F hitung sebesar 12,893 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Pada taraf signifikansi 5%, df pembilang 3 dan df penyebut 103 menghasilkan F tabel 2,693. Karena F hitung melampaui F tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Meskipun demikian, signifikansi simultan model tidak langsung mencerminkan daya jelas yang tinggi karena kemampuan model dalam menjelaskan variasi tetap ditentukan melalui koefisien determinasi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda diterapkan untuk menilai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Tabel 13 menyajikan hasil estimasi regresinya.

Tabel 8

Ringkasan Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13,318	3,063	-	4,347	0,000
Motivasi	0,250	0,080	0,293	3,133	0,002
Kepuasan Kerja	0,225	0,067	0,313	3,370	0,001
Self-Efficacy	0,034	0,072	0,042	0,476	0,635

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 13,318 \alpha + 0,250\beta_1 + 0,225\beta_2 + 0,034\beta_3 + e$$

Keterangan:

α : Konstanta model 1 bernilai 13,318. Artinya, jika Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Self-Efficacy* bernilai 0, Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 13,318 satuan.

β_1 : Nilai koefisien regresi Motivasi adalah positif 0,250. Dengan asumsi variabel lain konstan, kenaikan Motivasi satu satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250 satuan.

β_2 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja bernilai positif 0,225. Dengan variabel lain dianggap tetap, peningkatan Kepuasan Kerja satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,225 satuan.

β_3 : Koefisien regresi *Self-Efficacy* sebesar positif 0,034. Artinya, apabila variabel lain tetap, setiap kenaikan *Self-Efficacy* satu satuan akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,034 satuan.

ε : kesalahan baku (error)

Koefisien Beta terstandarisasi terbesar dimiliki Kepuasan Kerja, yaitu 0,313, kemudian Motivasi 0,293 dan *Self-Efficacy* 0,042. Oleh karena itu, dalam model penelitian ini Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh relatif paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai secara parsial pengaruh tiap variabel independen pada kinerja karyawan. Pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansinya berada di bawah 0,05.

Tabel 9
Ringkasan Pengujian t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Hasil
Motivasi	3,133	1,983	0,002	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepuasan Kerja	3,370	1,983	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
<i>Self-Efficacy</i>	0,476	1,983	0,635	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Merujuk Tabel 14, motivasi menghasilkan t hitung 3,133 yang melampaui t tabel 1,983, sedangkan signifikansi 0,002 berada di bawah 0,05. Temuan tersebut membuktikan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, H1 diterima.

Variabel kepuasan kerja menghasilkan t hitung 3,370 yang melampaui t tabel 1,983, sedangkan signifikansi 0,001 berada di bawah 0,05. Temuan tersebut membuktikan pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, H2 diterima.

Variabel *self-efficacy* menghasilkan t hitung 0,476 yang berada di bawah t tabel 1,983, sedangkan signifikansi 0,635 melampaui 0,05. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa *self-efficacy* tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh sebab itu, H3 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Ringkasan Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,522	0,273	0,252	2,15293

Sumber: Data primer Diolah, 2026.

Pada Tabel 15, nilai *R Square* tercatat sebesar 0,273 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,252. *R Square* tersebut mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, serta *self-efficacy* menerangkan 27,3% variasi kinerja karyawan. Adapun 72,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,250, t hitung 3,133, serta signifikansi 0,002. Dengan demikian, hipotesis tentang pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan diikuti oleh perbaikan kinerja. Motivasi menumbuhkan semangat, ketekunan, tanggung jawab, dan kemauan karyawan untuk menuntaskan

pekerjaan sesuai target. Dalam konteks UMKM kuliner, motivasi tampak melalui kesediaan melayani pelanggan dengan baik, mempertahankan kecepatan saat jam ramai, membantu rekan kerja, serta menjaga mutu pelayanan.

Temuan tersebut mendukung Teori Harapan Vroom, yang menyatakan bahwa karyawan meningkatkan usaha apabila percaya bahwa upaya itu mampu menghasilkan kinerja baik dan memberikan hasil bernilai (Vroom, 1964). Di UMKM kuliner, motivasi penting karena pekerjaan menuntut kecepatan, ketelitian, serta kesiapan menyesuaikan diri dengan kondisi operasional. Dorongan kerja yang tinggi membuat karyawan cenderung lebih siap mempertahankan mutu kerja ketika menghadapi tekanan pelayanan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Nurhalizah & Oktiani (2024), Salsabilla & Suryawan (2022) serta S. Sari et al. (2021), yang memperoleh pengaruh positif motivasi pada kinerja karyawan. Akan tetapi, hasilnya tidak sejalan dengan Ervina et al. (2023) dan Syawal et al. (2024), yang menyatakan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Perbedaan temuan mungkin timbul karena karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja berbeda pada setiap organisasi.

Sebagai implikasi, pengelola UMKM kuliner perlu memelihara motivasi karyawan dengan menetapkan target yang jelas, memberikan umpan balik berkala, mengapresiasi kinerja, dan membuka kesempatan belajar sesuai kebutuhan pekerjaan. Pengelolaan motivasi secara tepat dapat meningkatkan konsistensi kerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian kinerja usaha.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan koefisien regresi 0,225, t hitung 3,370, serta signifikansi 0,001. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkannya.

Hasil ini selaras dengan Aziri (2011), yang memaknai kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan karyawan atas pekerjaan beserta berbagai aspek terkait. Kepuasan yang kuat mampu mendorong antusiasme, perasaan berhasil, dan perilaku kerja konstruktif. Keadaan tersebut berhubungan dengan peningkatan produktivitas serta efektivitas karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu perilaku negatif berupa penurunan loyalitas, peningkatan ketidakhadiran, dan melemahnya keterlibatan kerja.

Dalam Teori Harapan Vroom, keterkaitan kepuasan kerja dan kinerja dijelaskan melalui *instrumentality* dan *valence*. *Instrumentality* mengacu pada kepercayaan bahwa kinerja baik akan diikuti konsekuensi tertentu, misalnya penghargaan, pengakuan, pendapatan, perlakuan adil, atau peluang berkembang. Sementara itu, *valence* menunjukkan nilai atau daya tarik konsekuensi tersebut bagi karyawan. Karyawan terdorong menghasilkan kinerja lebih baik saat menilai bahwa hasil pekerjaannya mampu memberikan manfaat yang selaras dengan kebutuhan dan harapannya. Teori Harapan menegaskan bahwa motivasi terbentuk melalui hubungan antara usaha, kinerja, hasil, dan nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut (Vroom, 1964).

Dalam lingkungan UMKM kuliner di Purwokerto, kepuasan kerja dapat tumbuh apabila karyawan merasa nyaman dengan tugas, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, memperoleh arahan yang jelas dari pemilik atau atasan, menerima penghargaan yang sesuai, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Kondisi itu mendorong karyawan menjadi lebih fokus, bertanggung jawab, disiplin, dan bersedia memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pembagian tugas, komunikasi, lingkungan kerja, atau penghargaan dapat mengurangi dorongan karyawan untuk mencapai hasil kerja optimal.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan Robbins & Judge (2020), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan berdasarkan evaluasi pengalaman kerja. Dalam UMKM kuliner, kepuasan kerja memiliki peran penting karena pekerjaan berlangsung dalam ritme cepat, menuntut kerja sama tim, dan membutuhkan interaksi langsung dengan pelanggan. Karyawan yang puas cenderung lebih mampu menjaga sikap kerja profesional pada kondisi operasional yang padat.

Temuan ini mendukung hasil Fajri et al. (2022) Rukanda & Faisal (2023) dan Salsabilla dan Suryawan (2022) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan Fauziek & Yanuar (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memengaruhi

kinerja secara signifikan. Perbedaan hasil dapat berkaitan dengan variasi struktur organisasi, sistem kerja, beban kerja, dan dukungan organisasi yang diterima karyawan.

Secara praktis, pengelola UMKM kuliner perlu mengelola unsur pembentuk kepuasan kerja, meliputi pembagian tugas yang adil, komunikasi terbuka, hubungan kerja harmonis, penghargaan proporsional, dan fasilitas kerja memadai. Langkah tersebut dapat memperkuat mutu pelayanan sekaligus meningkatkan konsistensi kinerja karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy pada Kinerja Karyawan

Penelitian ini menghasilkan koefisien regresi *self-efficacy* yang positif sebesar 0,034, tetapi pengaruhnya pada kinerja karyawan tidak signifikan karena *t* hitung sebesar 0,476 dan signifikansi sebesar 0,635. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto belum diterima. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri cenderung disertai peningkatan kinerja, tetapi kekuatan pengaruhnya belum memadai secara statistik.

Menurut Teori Harapan Vroom, *self-efficacy* berhubungan dengan *expectancy*, yaitu kepercayaan bahwa upaya akan menghasilkan kinerja baik. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung percaya bahwa kemampuan dan usahanya dapat digunakan untuk menuntaskan pekerjaan, melayani pelanggan, menangani keluhan, memenuhi pesanan, serta bekerja dalam kondisi ramai. Namun, Teori Harapan menerangkan bahwa motivasi tidak semata-mata bergantung pada *expectancy*, tetapi turut ditentukan oleh *instrumentality* dan *valence*. *Instrumentality* merupakan keyakinan bahwa kinerja baik akan mendatangkan imbalan tertentu, sedangkan *valence* mengacu pada nilai atau daya tarik imbalan bagi karyawan. Oleh karena itu, *expectancy* yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja apabila kaitan kinerja dan imbalan tidak jelas atau imbalannya kurang bernilai bagi karyawan (Vroom, 1964).

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan Ulhaq et al. (2024), yang memperoleh pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM. Sebaliknya, hasil tersebut konsisten dengan Akbar et al. (2025), yang menemukan bahwa *self-efficacy* belum berpengaruh signifikan pada kinerja UMKM. Perbedaan temuan dapat berasal dari variasi karakteristik responden, jenis usaha, indikator kinerja, maupun dukungan lingkungan kerja.

Walaupun tidak signifikan, *self-efficacy* tetap penting dikembangkan karena dapat menjadi modal psikologis bagi karyawan. Pengelola UMKM kuliner dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui pelatihan berbasis praktik, pendampingan kerja, simulasi penanganan pelanggan, pemberian tanggung jawab bertahap, dan umpan balik yang konstruktif. Pengalaman keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dapat membantu karyawan lebih yakin menghadapi tuntutan pekerjaan.

KESIMPULAN

Motivasi dan kepuasan kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan UMKM kuliner di Purwokerto secara positif dan signifikan, sementara *self-efficacy* menunjukkan arah positif tetapi tidak signifikan. Secara deskriptif, semua variabel tergolong tinggi, sedangkan motivasi mencatat rata-rata terendah sebesar 4,255. Hasil tersebut menandakan bahwa pada sampel penelitian ini, motivasi dan kepuasan kerja lebih konsisten dalam menerangkan kinerja.

Nilai *R Square* 0,273 menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan *self-efficacy* menerangkan 27,3% variasi kinerja, sedangkan faktor di luar model menentukan 72,7% sisanya. Penggunaan *purposive sampling* membuat temuan hanya berlaku pada karakteristik responden yang diteliti dan belum dapat digeneralisasikan secara statistik kepada seluruh karyawan UMKM kuliner di Purwokerto.

Pengelola UMKM kuliner disarankan menetapkan sasaran kerja secara jelas, menyampaikan umpan balik berkala, membagi tugas secara adil, membangun komunikasi terbuka, memberikan penghargaan yang sebanding, dan menyediakan pelatihan praktik guna meningkatkan keyakinan serta kesiapan karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada upaya organisasi dalam menciptakan sistem manajemen yang mampu memperkuat motivasi, kejelasan peran, dan *self-efficacy* karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola UMKM dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Penelitian berikutnya perlu menggunakan kerangka populasi yang lebih terdefinisi, menambah jumlah dan sebaran UMKM, serta memasukkan variabel seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja,

pelatihan, disiplin, komunikasi, dan keterlibatan kerja. *Self-efficacy* juga dapat diuji sebagai variabel mediasi atau moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. B., Lubis, A., & Rizki R., M. (2025). The effect of self-efficacy and community engagement on the performance of culinary MSMEs in Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v9i2.17362>
- Antonius, A., & Utama, L. (2023). The effect of creativity and self-efficacy on the performance of culinary MSMEs with entrepreneurship orientation as mediation. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 162–171. <https://doi.org/10.24912/v1i1.162-171>
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review*. Management Research and Practice, 3.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fitricia, G. M., & Jaya, Y. F. T. (2025). Meningkatkan motivasi dan kinerja SDM pelaku UMKM dengan gaya kepemimpinan melayani. *Faedah: Jurnal Hasil Kegiatan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(1), 191–200. <https://doi.org/10.59024/faedah.v3i1.1279>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revised)*. Bumi Aksara.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161837/pp-no-7tahun-2021>
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). Psychology Press.
- Priyadi, K. M. M., & Endratno, H. (2025). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan usaha kuliner di Purwokerto. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 734–748. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v8i2.10016>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Rukanda, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh keterikatan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT MNC Wahana Wisata. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1), 14–28.

<https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i1.1036>

- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sari, S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan: Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Syawal, F., Merdeka, G., & Sudapet, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan food and beverage restoran di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(2), 74–82. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i2.50>
- Ulhaq, M. D., Murniningsih, R., & Ibrahim, M. W. (2024). Pengaruh efikasi diri, komitmen organisasi, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada karyawan UMKM di Kota Magelang. *UMMagelang Conference Series*, 540–545. <https://doi.org/10.31603/conference.12039>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.