

Pengaruh *Self Efficacy*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja (Studi Pada *Driver* Gojek di Yogyakarta)

Maida Ubang, Didik Subiyanto, Tri Ratna Purnamarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 21 Mei 2025

Revised: 17 Agustus 2025

Accepted : 29 Agustus 2025

KEYWORDS

Self Efficacy; Work Stress; Work Motivation; Work Behavior.

CORRESPONDENSI

Nama : Maida Ubang

Email : maidamaida841@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self efficacy, work stress, and work motivation on work behavior, with a case study of Gojek drivers in Yogyakarta. The research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The sampling technique used is non-probability sampling with an accidental sampling approach, in which samples were selected based on Gojek drivers who happened to be encountered and agreed to become respondents. The total number of respondents in this study is 105 active Gojek drivers operating in the Yogyakarta area. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the extent to which the independent variables self efficacy, work stress, and work motivation affect the dependent variable, namely work behavior. The results of the study show that self efficacy, work stress, and work motivation have a significant influence, both simultaneously and partially, on the work behavior of Gojek drivers. These findings indicate that increasing self efficacy, proper management of work stress, and strong work motivation can promote more productive and professional work behavior..



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Perkembangan teknologi telah mendorong kemajuan transportasi, menjadikan perjalanan lebih efisien serta mendukung mobilitas publik untuk meminimalkan dampak negatif di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan (Lubis, 2024). PT. Gojek Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berhasil memasarkan produk atau jasanya merka dengan pelayanan *driver*-nya yang memuaskan dimata konsumen, Kemitraan PT Gojek Indonesia dengan *driver* Gojek telah tersebar hampir ke seluruh Provinsi di Indonesia, salah satunya adalah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang nota bene adalah kota pelajar, kota budaya dan kota pariwisata. Tidak heran jika bisnis transportasi ini (Gojek) dapat berkembang dengan cepat, sehingga menembus ribuan *driver* Gojek. Tentu saja agar konsep kemitraan ini terus berkembang, maka masing-masing pihak harus tetap menjaga performa sesuai dengan hal-hal yang menjadi kewajibannya. Salah satu kewajiban yang di penuhi *driver* Gojek adalah perilaku ketika berhubungan dengan konsumen.

Menurut (Tampubolon et al., 2022) perilaku dapat diartikan sebagai kondisi mental seseorang yang mencerminkan berbagai aspek, baik fisik maupun nonfisik, melalui

pendapat, pemikiran, sikap, dan sebagainya. [Amar & Fikri, \(2020\)](#) menyatakan secara sederhana, perilaku kerja menggambarkan bagaimana seseorang di lingkungan kerja mampu mengaktualisasikan dirinya saat menjalankan tugasnya. Perilaku kerja merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau organisasi. Dengan rasa percaya diri, seseorang akan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri, sehingga terus berupaya mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan atau kebutuhannya. Kepercayaan diri juga memungkinkan individu untuk merasa mampu dan yakin dalam mengambil langkah serta menghadapi berbagai hal, meskipun di tengah situasi yang penuh ketidakpastian. Keyakinan seseorang dalam menjalankan tugas atau menghadapi tantangan disebut *self efficacy*.

[Nurmala & Widayari, \(2021\)](#) menyatakan individu dengan *self efficacy* yang tinggi menunjukkan kemampuan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif. [Kamila & Nurhasanah, \(2024\)](#) menyatakan *self efficacy* merujuk pada penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan memiliki efek yang positif. Karakteristik individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang dihadapi. Dalam konteks sumber daya manusia, aspek *self efficacy* menjadi sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja adalah stres kerja, menurut [Hermawan, \(2022\)](#) stres kerja merupakan perasaan cemas yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini merujuk pada perasaan individu terhadap pekerjaannya yang melibatkan tekanan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional, dan beban pikiran. Tekanan dari pelanggan, persaingan, serta target yang harus dicapai, kerap menimbulkan stres kerja.

Menurut [Riyanto et al., \(2021\)](#) motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk mendorong tindakan menuju tujuan tertentu. [Ponco et al., \(2021\)](#) menyatakan semakin besar motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin baik juga perilaku yang ditunjukkan selama proses kerja. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dan hasil yang lebih optimal. Motivasi yang tinggi juga mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, fokus, dan konsisten, sehingga mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil observasi penulis dengan beberapa pelanggan Gojek yang dimana masih banyak *driver* sering melanggar lalulintas berjalan zig-zag di tengah kemacetan, menggunakan trotoar untuk menghindari kemacetan tentu saja ini membahayakan penumpang dan *driver*. Perusahaan Gojek Sendiri juga sudah memberikan perturan bagi *driver* Gojek-nya yang dapat dilihat pada website resmi Gojek.com, salah satu pelanggaran driver Gojek yang sering kita temukan yaitu *driver* berkendara secara ugal-ugalan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, driver yang menggunakan handphone saat berkendara. Hal tersebut tentunya dapat membahayakan *driver* itu sendiri maupun pengendara lain disekitarnya. Dari fenomena tersebut dapat

dikatakan bahwa perilaku kerja sangat berperan penting bagi *driver*, pelanggan, maupun pengendara disekitarnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencari penyebab serta bagaimana solusi yang tepat.

Penelitian [Tanu Subrata et al., \(2019\)](#) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku, yang dimana stres di tempat kerja, menyebabkan individu dapat bekerja lebih penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, terdapat penelitian dari [Sandiartha & Suwandana, \(2020\)](#) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku, jika stres kerja meningkat maka kinerja individu dapat menurun. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam kasus sebelumnya, sehingga diperlukan penelitian yang lebih lanjut untuk memberikan solusi dan menjawab permasalahan yang belum terjawab.

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. [Siroj et al., \(2024\)](#) menyatakan Kuantitatif adalah metode penelitian atau pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka atau statistik. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur, menghitung, atau menguji hipotesis melalui data yang dapat diukur secara objektif.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh *driver* Gojek di Yogyakarta. *Driver* tersebut dibatasi hanya pengemudi sepeda motor. Dapat dipastikan jumlah atau besarnya populasi tidak dapat diketahui (PT Gojek tidak memberikan informasi yang jelas berapa jumlah pengendara *driver* tersebut), oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan sampel.

Populasi penelitian ini tidak diketahui jumlahnya, dapat dikatakan tak terhingga. karena tidak diketahui jumlah populasi maka dalam pengambilan sampel yang di gunakan sebagai responden menggunakan metode *Accidental Sampling* yaitu pemilihan anggota sampel secara kebetulan atau mudah [Rachman et al., \(2023\)](#). Pada penelitian ini jumlah populasi *driver* Gojek tidak diketahui, maka dengan itu peneliti menggunakan rumus *Lemeshow*. Rumus *Lemeshow* dipakai untuk menghitung ukuran sampel ketika jumlah total populasi tidak diketahui secara pasti ([Rosyida et al., 2023](#)).

Rumus:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z = Nilai standar = 95%

p = Maksimal estimasi = 0,5

d = Alpa = 9,56%

Dengan ketentuan tersebut, maka perhitungan jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,0956)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,009146}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,009146}$$

$$n = 105$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan *Lameshow* diatas, maka diperoleh sampel sebesar 105 responden. Oleh karena itu, sebanyak 105 responden akan dijadikan sebagai sumber data dalam pelaksanaan penelitian ini. Sumber data dalam penekitian ini yaitu sumber data primer dan metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu angket.

Analisis dan pengujian data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas, instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi hasil korelasi $\leq 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka instrumen tersebut dianggap tidak valid. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi dalam pengukuran.

Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik, dimulai dengan uji normalitas yang menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antar variabel independen, dengan tolok ukur nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*, dimana model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka terdapat indikasi adanya masalah heteroskedastisitas. Terakhir, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta untuk mengukur kekuatan model melalui analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS*.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas data akan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data. Berikut hasil dari kualitas data dapat di jelaskan pada pembahasan berikut.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Self Efficacy

Indikator	Koef. Kolerasi	Sig.
XI.I	0.768	0.000
X1.2	0.737	0.000
X1.3	0.487	0.000

X1.4	0.752	0.000
X1.5	0.843	0.000
X1.6	0.771	0.000
X1.7	0.860	0.000
X1.8	0.711	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 1, dapat diamati koefisinesi diatas 0,05, maka dari seluruh indikator variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Indikator	Koef. Kolerasi	Sig.
X2.1	0.807	0.000
X2.2	0.655	0.000
X2.3	0.621	0.000
X2.4	0.757	0.000
X2.5	0.419	0.021
X2.6	0.517	0.003
X2.7	0.616	0.000
X2.8	0.673	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 2, dapat diamati koefisinesi diatas 0,05, maka dari seluruh indikator variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Koef. Kolerasi	Sig.
X3.1	0.581	0.001
X3.2	0.752	0.000
X3.3	0.576	0.001
X3.4	0.610	0.000
X3.5	0.560	0.001
X3.6	0.752	0.000
X3.7	0.573	0.001
X3.8	0.793	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 3, dapat diamati koefisinesi diatas 0,05, maka dari seluruh indikator variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja

Indikator	Koef. Kolerasi	Sig.
YI	0.638	0.000

Y2	0.550	0.002
Y3	0.592	0.001
Y4	0.635	0.000
Y5	0.459	0.011
Y6	0.552	0.002
Y7	0.601	0.000
Y8	0.598	0.000

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 4, dapat diamati koefisien di atas 0,05, maka dari seluruh indikator variabel perilaku kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Janna & Herianto, (2021) menyatakan reliabilitas adalah indikator yang menggambarkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataannya tetap konsisten dan stabil seiring waktu. Tingkat reliabilitas dari suatu variabel atau konstruk dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menentukan batas minimal reliabilitas, serta *Composite Reliability* untuk mengukur tingkat reliabilitas konstruk secara lebih akurat. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*, di mana suatu instrumen dinilai reliabel jika nilai *alpha* mencapai 0,6 atau lebih. Berikut uji reliabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	
	Based On Standarized Items	Ket
<i>Self efficacy</i>	0.883	Reliabel
Stres kerja	0.788	Reliabel
Motivasi kerja	0.805	Reliabel
Perilaku kerja	0.718	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 5. dapat dikatakan bahwa nilai cronbach's alpha variabel *self efficacy* (X1) sebesar 0,883, stres kerja (X2) sebesar 0,788, motivasi kerja (X3) sebesar 0,805, dan perilaku kerja (Y) sebesar 0,718 dinyatakan reliabel. Karena cronbach's alpha >0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	SE	SK	MK	PK
N	105	105	105	105

Normal Parameters ^a	Mean	31.6095	28.0286	31.3238	32.6286
	Std. Deviation	6.54202	7.46074	6.00079	3.81106
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.124	.192	.186
	Positive	.100	.124	.074	.112
	Negative	-.241	-.114	-.192	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		2.473	1.273	1.972	1.910
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.078	.061	.061

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 6. Uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai (*Asymp. Sig*) untuk setiap variabel *self efficacy* sebesar 0,055, variabel stres kerja sebesar 0,078, variabel motivasi kerja sebesar 0,061, dan variabel perilaku kerja sebesar 0,061 dimana memiliki nilai probabilitas dari *klmofrov simimov (Asymp.Sig)* lebih besar dari 0,05 atau ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan model pada regresi residual data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Tolerance	VIF
Perilaku Kerja	Self Efficacy	.923	1.083
	Stres Kerja	.958	1.044
	Motivasi Kerja	.886	1.129

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel , Menunjukkan dimana nilai tolerance value variabel self efficacy sebesar 0,923 dan nilai VIF sebesar 1.083, nilai tolerance value variabel stres kerja sebesar 0,958 dan nilai VIF sebesar 1.044, nilai tolerance value motivasi kerja sebesar 0,886 dan VIF sebesar 1.129. Berdasarkan penjelasan diatas setiap nilai tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedatisitas

Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	20.829	2.467	11.685	.000
Self_efficasy	.230	.050	4.583	.000

Stress_kerja	-.279	.036	-7.747	.000
Motivasi_kerja	.137	.059	2.328	.022

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 8, Menunjukkan bahwa uji heterokedatisitas dari setiap nilai signifikan variabel dependen self efficacy, stres kerja, dan motivasi kerja di atas 0,05. Sehingga dapat dikatakan tidak terjadinya heterokedatisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Standardized Coefficients
Perilaku Kerja	Self Efficacy	.329
	Stres Kerja	-.546
	Motivasi Kerja	.171

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengujian dari tabel 9, diatas regresi linier berganda dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 20,829 (\text{Constant}) + 0,329 X_1 - 0,546 X_2 + 0,171 X_3 + \epsilon$$

Pengujian dari regresi linier dimana terdapat nilai constant sebesar 20,829, dapat diartikan bahwa nilai konsistensi dari variabel perilaku kerja sebesar 20,829. Kemudian nilai *self efficacy* sebesar 0,329 dapat diartikan bahwa penambahan atau pengurangan 1(satu) skor *self efficacy* akan mempengaruhi perilaku kerja sebesar 0,329. Kemudian nilai stres kerja sebesar -0,546 dapat diartikan bahwa penambahan atau pengurangan 1(satu) skor nilai stres kerja akan mempengaruhi perilaku kerja sebesar -0,546. Kemudian yang terakhir nilai motivasi kerja sebesar 0,171 dapat diartikan bahwa penambahan atau pengurangan 1(satu) skor nilai motivasi kerja akan mempengaruhi perilaku kerja sebesar 0,171. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel diatas diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy* (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap perilaku kerja (Y).

Uji Hipotesis

Dari persamaan regresi linier diatas, seingga dapat dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasannya:

Uji Parsial (t)

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sig.} < 0.05$, maka dapat dikatakan adanya pengaruh pada variabel independen.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t	Sig.
Perilaku Kerja	<i>Self efficacy</i>	4.583	.000
	Stres kerja	-7.747	.000
	Motivasikerja	2.328	.022

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

1). Pengaruh *Self Efficay* Terhadap Perilaku Kerja

Dari uji t pada tabel 10, Dihasilkan nilai t-hitung $4,583 > 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil ini dapat dikatakan dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa dapat dikatakan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga H1 dapat diterima.

2). Pengaruh stres kerja terhadap perilaku

Dari uji t pada tabel 10, Dihasilkan nilai t-hitung $-7.747 < 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil ini dapat dikatakan dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga H2 dapat diterima.

3). Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku

Dari uji t pada tabel 10, Dihasilkan nilai t-hitung $2.328 > 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan sebesar 0,022. Dari hasil ini dapat dikatakan dimana nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti dapat dikatakan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga H3 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.802	.644	.633	2.30832

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel 11, diatas dapat disimpulkan dimana uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,633 atau 63% yang dapat diartikan perilaku kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, stres kerja, motivasi kerja dan sisahnya 0,367 atau 36% dipengaruhi dari variabel lain yang dimana tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	972.350	3	324.117	60.829	.000 ^a
Residual	538.165	101	5.328		
Total	1510.514	104			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Stress_Kerja, Self_Efficacy

b. Dependent Variable: Perilaku_Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari hasil tabel 12, Uji F diperoleh F-hitung dengan jumlah 60,829 yang berarti $60,829 > 5,66$ F-tabel dan signifikan F sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$ dengan itu dapat dikatakan bahwa ada pengaruh bersama signifikan self efficacy, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap perilaku kerja. Sehingga H4 diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Pada Driver Gojek di Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku kerja *driver* Gojek di Yogyakarta. Pernyataan ini dibuktikan dari hasil nilai uji t-hitung variabel *self efficacy* terhadap perilaku kerja $4,583 > 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini yang menandakan dengan adanya *self efficacy* atau keyakinan dalam diri seseorang dapat mengubah atau meningkatkan perilaku mereka dalam berkerja.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tyas S., 2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap perilaku kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja pada driver Gojek di Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja *driver* Gojek di Yogyakarta. Pernyataan ini dibuktikan dari hasil nilai uji t-hitung variabel stres kerja terhadap perilaku kerja $-7,747 < 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini yang menandakan dengan adanya stres kerja yang berlebihan dapat mengubah atau menurunkan perilaku seseorang dalam berkerja.

Dari hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andini et al., 2023) dan (Kurniawati et al., 2022) dengan menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja pada driver Gojek di Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja *driver* Gojek di Yogyakarta. Pernyataan ini dibuktikan dari hasil nilai uji t-hitung variabel perikau kerja terhadap perilaku kerja $2,328 > 1,983$ t-tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini yang menandakan dengan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang dapat mengubah atau meningkatkan perilaku mereka dalam berkerja.

Dari hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Susanti & Lizarti, 2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap perilaku kerja.

Pengaruh Self Efficacy, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Kerja

Dari hasil penelitian ini menyatakan dimana variabel self efficacy, stres kerja, dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku kerja. Penelitian ini dibuktikan dengan hasil nilai uji F yang diperoleh F-hitung sebesar 60,829

dan F-tabel dalam penelitian ini 5,66 sehingga $60,829 > 5,66$ maka penelitian ini secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan (R^2) yang diperoleh dari analisis koefisien determinasi menunjukan nilai sebesar 63%, dan sisahnya ada variabel luar yang tidak terakomodasi dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri seseorang terhadap pekerjaan maka semakin positif juga perilaku kerja seseorang. Sama halnya dengan motivasi kerja, jika semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik juga perilaku seseorang dalam berkerja. Sementara itu, stres kerja menunjukan pengaruh negatif namun signifikan terhadap perilaku kerja, yang artinya stres kerja yang tinggi dapat membuat perilaku kerja seseorang buruk atau tidak baik. Namun demikian, saat diketahui ketiva variabel tersebut di analisis secara silmutan, bahwa kombinasi ketiganya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perilaku kerja. Sehingga, temuan ini pentingnya peningkatan *self efficacy*, motivasi kerja disertai dengan upaya penurunan tingkat stres kerja merupakan peran penting dalam bentuk dan meningkatkan perilaku kerja yang positif. Namun, dalam penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden, dimana tidak seluruh *driver* Gojek yang beroperasi di wilayah Yogyakarta dapat di jadikan sampel, sehingga hasil yang ditemukan tidak sepenuhnya merepresentasikan populasi secara keseluruhan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan jumlah responden yang lebih luas dan mencakup *driver* Gojek di Yogyakarta. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap keadilan sistem insentif, dan keamanan kerja. Dengan mengkaji variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja *driver* Gojek, serta memberikan masukan yang relevan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih berpihak kepada mitra kerja.

Daftar Pustaka

- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka Vol 04. DOI: <https://doi.org/10.31629/kemudi.v4i2.1932>
- Andini, Titing, A. S., & Ismanto. (2023). Pengaruh Locus Control Dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. Vol. 1 e-ISSN: 3025-2822; p-ISSN: 3025-2814, Hal 190-201 DOI: [10.59841/intellektika.v1i6.495](https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.495)

- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Kamila, I., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Perilaku Kerja Inovatif Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- Lubis, I. S. (2024). Analisis Rekrutmen Driver Gojek Pada PT. Gojek Indonesia Wilayah Medan. *Indonesian Journal of Economics*, 1(1).
- Ponco, D. R., Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. <Https://Ssrn.Com/Abstract=3864629>
- Rachman, A., Yochanan, Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosyida, S. H., Priantilianingtiasari, R., Bisnis, M., Uin, S., & Tulungagung, A. R. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan, Nilai Pelanggan Dan Letak Geografis Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Via Salon Trenggalek. *Jurnal Maneksi*, 12(3).
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Cantik Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>
- Tampubolon, K., Sibuea, N., & Author, C. (2022). All Fields Of Science J-Las Peran Perilaku Guru Dalam Menciptakan Disiplin Siswa The Role Of Teacher Behavior In Creating Student Discipline. 2(4), 1–7. <Https://J-Las.Lemkomindo.Org/Index.Php/Afosj-Las/Index>
- Tyas S., Ch. N. (2022). Self Efficay, Trust Toward Leader dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 4(1), 1–28. <https://doi.org/10.24071/exero.v4i1.5024>