

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : ISMAIL SETIA BINTANG
NPM : 1805160459
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ISMAIL SETIA BINTANG
N P M : 1805160459
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB,S.E, M.Si)

Penguji II

(MUTIA ARDA, SE.,M.Si)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ISMAIL SETIA BINTANG
N.P.M : 1805160459
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

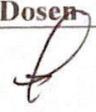
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

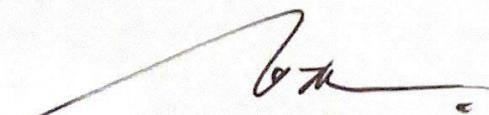
Nama Lengkap : ISMAIL SETIA BINTANG
N.P.M : 1805160459
Dosen Pembimbing : Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	perbaikan by denda	29/9/22	
BAB 2		29/9/22	
BAB 3	penyisihan malin & stapel bilangan ditambahkan persentase bes arny	29/9/22	
BAB 4	perbaikan by ditanda	29/9/22	
BAB 5	ok	29/9/22	
Daftar Pustaka	ok	29/9/22	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	acc viday meja hijau	30/9/22	

Medan, September 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

 Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismail Setia Bintang
NPM : 1805160459
Program Studi/ Fakultas : MANAJEMEN EKONOMI DAN BISNIS
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN.

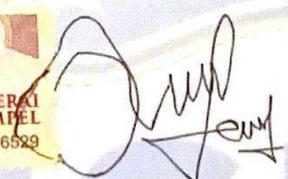
Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang sudah dirujuk dan di sertakan sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 30 September 2022

Saya yang menyatakan




ISMAIL SETIA BINTANG

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

ISMAIL SETIA BINTANG

1805160459

Email: ismailsetiabintang@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis efikasi diri dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Sampel dalam penelitian ini menggunakan penarik rumus slovin sehingga berjumlah 80 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung efikasi diri, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara tidak langsung efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS A VARIABLE INTERVENING IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

ISMAIL SETIA BINTANG

1805160459

Email: ismailsetiabintang@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze self-efficacy and work motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). The sample in this study used the slovin formula puller so that there were 80 employees of PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that self-efficacy, work motivation and work discipline directly affect employee performance, self-efficacy and work motivation affect work discipline. Indirectly, self-efficacy and work motivation affect employee performance due to work discipline

Keywords: Self-Efficacy, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda H Amir Setia Bintang dan Ibunda Hj. Kasmi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Muslih, SE., M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya

10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

ISMAIL SETIA BINTANG
NPM:1805160459

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	15
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.2 Jenis Jenis <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	26
2.1.3 Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja.....	28
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	29
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	34
2.1.4 Disiplin Kerja.....	37
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	37
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	38

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .	39
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	41
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis	51

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Defenisi Operasional Variabel	52
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.4 Populasi dan Sampel	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6 Teknik Analisis Data.....	58

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	63
4.2 Analisis Data	70
4.3 Pembahasan.....	78

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	85
5.3 Keterbatasan Pembelian	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional	41
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	51
Tabel 4.1 Skor Angker Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	52
Tabel 4.2 Skor Angker Untuk Variabel Efikasi Diri.....	54
Tabel 4.3 Skor Angker Untuk Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel 4.4 Skor Angker Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	61
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminan Validity</i>	61
Tabel 4.8 Hasil <i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.9 Hasil R^2	64
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i>	65
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i>	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Efikasi diri Terhadap Disiplin Kerja	35
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja....	36
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	36
Gambar 2.5 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja	38
Gambar 2.7 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja	39
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual	39
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	47
Gambar 4.1 Outer Model	60
Gambar 4.2 <i>Path Coefficeint</i>	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2018)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2017).

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul keinginan pegawai dalam pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2014). Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2016).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Disiplin merupakan salah satu alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat mengubah perilaku serta mentaati semua aturan perusahaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai, di mana semakin tinggi disiplin pegawai semakin tinggi juga kinerjanya dan sebaliknya (Jufrizen Jufrizen, 2018).

Disiplin kerja sebagai salah satu standart yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama tim, yang mana bertujuan yang dimana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Muis & Hasibuan, 2021)

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan atau PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. PTPN IV memiliki 30 (tiga puluh) unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh yang menyebar di 9 (sembilan) Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV merupakan penggabungan dari PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang terbentuk pada tahun 1996. PTPN IV memiliki 1 (satu) unit Kantor Pusat di Medan.

Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis melihat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Selanjutnya pada *self efficacy* dimana kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar karyawan dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), Pada motivasi kerja pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai

target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun. Serta pada disiplin kerja dimana masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih rendahnya *Self Efficacy* karyawan dimana karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).

3. Adanya pegawai kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan dimana pimpinan hanya menekankan kepada pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja pegawai menjadi menurun
4. Adanya beberapa pegawai yang kurangnya disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada efikasi diri, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal efikasi diri, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017:64) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian

2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing

pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawa tersebut

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1 *Pengertian Self Efficacy*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan

sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2017) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut ((Feist & Feist, 2017) & (Feist & Feist, 2017), 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Bandura, 2014) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang

dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

2.1.2.2 Jenis-Jenis *Self Efficacy*

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) :

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang

dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2014) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien,

memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

Menurut (Putra, 2012) efikasi diri mempunyai jenis diantaranya:

1. Prilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian meningkatnya kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi yang rendah mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan dan segiatan sehingga kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat terhambat perkembangan potensi yang ada dalam dirinya.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi

diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

3. Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi menghadapi permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Feist & Feist, 2017) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum

performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi

diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut (Bandur, 2014) factor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri, diantaranya:

1. Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.
2. Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
3. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Atkinson, 2005), bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
2. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan.
3. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan.

2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2014) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada

bidangtersebut.

4. *Emotionalcues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman, 2018) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy*

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

- 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

- 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
- 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.

- 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan

pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para pegawai untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program

pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya beupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, penguatan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun sebaliknya para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para

pegawai yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.3.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (S. P. Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Peran efikasi-diri juga berguna bagi peningkatan disiplin kerja karyawan. Keyakinan individu bahwa ia mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Roy & Sumartik, 2021) menyatakan efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja

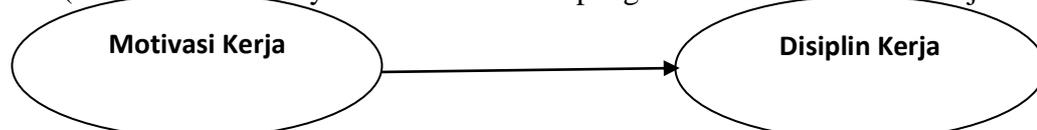


Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai kepentingannya akan manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya adalah pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan-kesempatan mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andry 2018) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

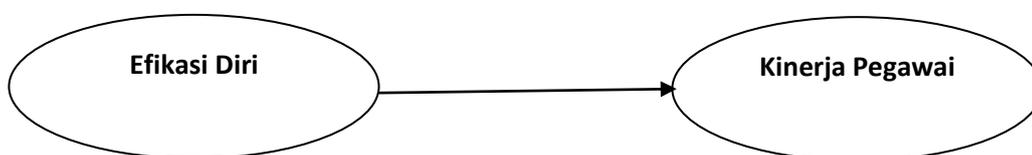
2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut ((Feist & Feist, 2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

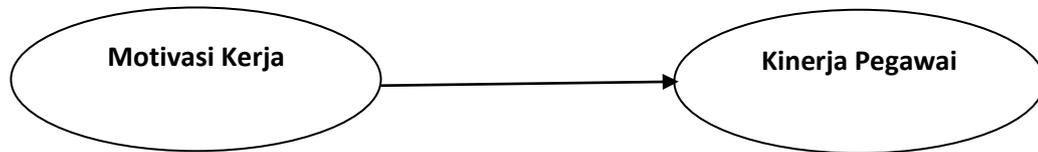
Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring,

Jufrizen, & Tanjung, 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

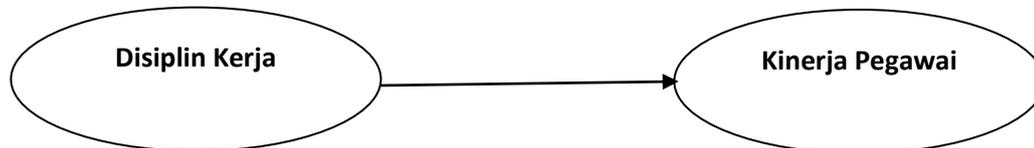
Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Arif, Putri, Yudi, & Jufrizen, 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna &

Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Nel Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai



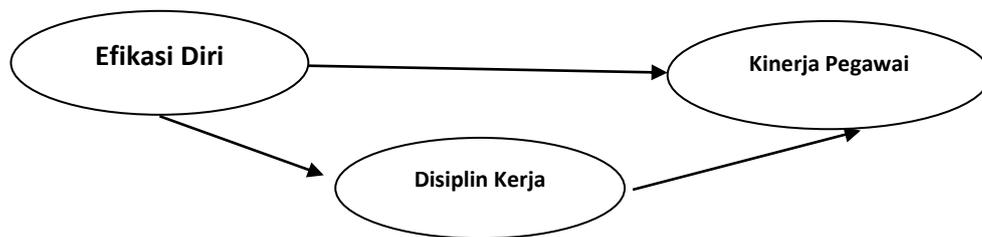
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Peran efikasi-diri juga berguna bagi

peningkatan disiplin kerja karyawan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan



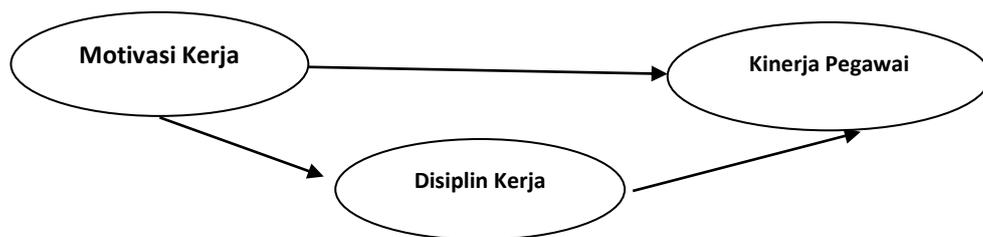
Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai kepentingannya akan manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya adalah pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan-kesempatan mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal

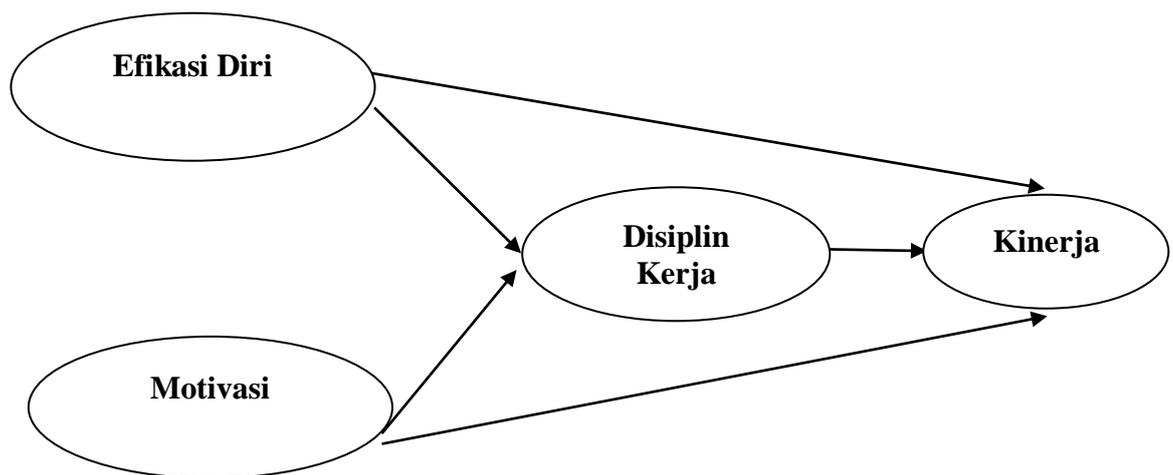
Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.



Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional serta variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Dapat tidak di andalkan 4. Sikap 	Likert
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 8. Kerja keras 9. Orientasi masa depan 10. Tingkat cita-cita yang tinggi 11. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 12. Usaha untuk maju 13. Ketekunan 14. Pemanfaatan waktu 	Likert
Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan 	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2022 sampai September 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset											■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018b) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang

terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018b) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018b).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan

apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.
3. Studi dokumentasi. Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pernyataan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
----	--------	------------	-------

1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah

residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.

2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi

composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive

relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t -statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $>$ 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $<$ 0,05.

BAB 4
PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27.5%	37	46.3%	10	12.5%	7	8.8%	4	5.0%	80	100%
2	24	30.0%	29	36.3%	13	16.3%	10	12.5%	4	5.0%	80	100%
3	21	26.3%	32	40.0%	15	18.8%	10	12.5%	2	2.5%	80	100%
4	17	21.3%	35	43.8%	13	16.3%	11	13.8%	4	5.0%	80	100%
5	30	37.5%	27	33.8%	13	16.3%	9	11.3%	1	1.3%	80	100%
6	22	27.5%	40	50.0%	9	11.3%	7	8.8%	2	2.5%	80	100%
7	37	46.3%	18	22.5%	16	20.0%	4	5.0%	5	6.3%	80	100%
8	24	30.0%	36	45.0%	11	13.8%	5	6.3%	4	5.0%	80	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 46.3%

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 36.3%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 37.5%
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentase 46.3%
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 45.0%

4.1.2.2 Efikasi Diri

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25.0%	40	50.0%	9	11.3%	4	5.0%	7	8.8%	80	100%
2	18	22.5%	45	56.3%	5	6.3%	4	5.0%	8	10.0%	80	100%
3	18	22.5%	45	56.3%	5	6.3%	4	5.0%	8	10.0%	80	100%
4	19	23.8%	39	48.8%	13	16.3%	4	5.0%	7	8.8%	80	100%
5	10	12.5%	42	52.5%	14	17.5%	9	11.3%	5	6.3%	80	100%
6	20	25.0%	36	45.0%	10	12.5%	6	7.5%	8	10.0%	80	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%.
2. Jawaban responden tentang selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentase 56.3%.
3. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 48.8%.
4. Jawaban responden tentang meiliki kemampuan khusus, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 48.8%.
5. Jawaban responden tentang akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 52.5%.

6. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 45.0%.

4.1.2.3 Motivasi (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	36.3%	37	46.3%	9	11.3%	2	2.5%	3	3.8%	80	100%
2	30	37.5%	29	36.3%	15	18.8%	2	2.5%	4	5.0%	80	100%
3	31	38.8%	21	26.3%	14	17.5%	10	12.5%	4	5.0%	80	100%
4	32	40.0%	23	28.7%	12	15.0%	9	11.3%	4	5.0%	80	100%
5	23	28.7%	32	40.0%	11	13.8%	8	10.0%	6	7.5%	80	100%
6	22	27.5%	31	38.8%	14	17.5%	8	10.0%	5	6.3%	80	100%
7	24	30.0%	27	33.8%	15	18.8%	2	2.5%	12	15.0%	80	100%
8	19	23.8%	38	47.5%	7	8.8%	9	11.3%	7	8.8%	80	100%
9	19	23.8%	26	32.5%	17	21.3%	12	15.0%	6	7.5%	80	100%
10	26	32.5%	28	35.0%	12	15.0%	7	8.8%	7	8.8%	80	100%
11	36	45.0%	19	23.8%	13	16.3%	6	7.5%	6	7.5%	80	100%
12	29	36.3%	27	33.8%	11	13.8%	10	12.5%	3	3.8%	80	100%
13	31	38.8%	29	36.3%	14	17.5%	5	6.3%	1	1.3%	80	100%
14	28	35.0%	36	45.0%	8	10.0%	6	7.5%	2	2.5%	80	100%
15	27	33.8%	32	40.0%	12	15.0%	6	7.5%	3	3.8%	80	100%
16	16	20.0%	36	45.0%	15	18.8%	11	13.8%	2	2.5%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 Orang dengan persentasi 46.3%

2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentasi 37.5%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 64.6%
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentasi 56.3%
8. Jawaban responden tentang Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentasi 47.5%
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentasi 32.5%

10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentasi 35.0%
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentasi 36.3%
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentasi 38.8%
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%

4.1.2.4 Disiplin Kerja

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	33.8%	32	45.0%	12	15.0%	6	7.5%	3	3.8%	80	100%
2	16	20.0%	36	45.0%	15	18.8%	11	13.8%	2	2.5%	80	100%
3	24	30.0%	35	43.8%	9	11.3%	8	10.0%	4	5.0%	80	100%
4	28	35.0%	26	32.5%	14	17.5%	7	8.8%	5	6.3%	80	100%
5	20	25.0%	42	52.5%	10	12.5%	8	10.0%	0	0%	80	100%
6	22	27.5%	32	40.0%	15	18.8%	8	10.0%	3	3.8%	80	100%
7	22	27.5%	32	40.0%	14	17.5%	7	8.8%	5	6.3%	80	100%
8	24	30.0%	34	42.5%	9	11.3%	6	7.5%	7	8.8%	80	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

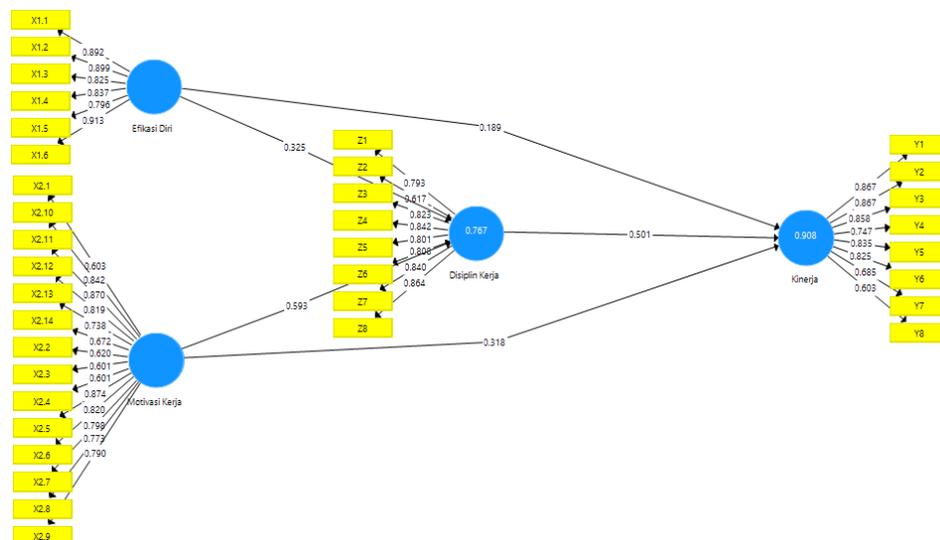
1. Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentasi 40.0%
2. Jawaban responden tentang tidak pernah terlambat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentasi 45.0%
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 43.8%
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 35.0%
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 52.5%

6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
7. Jawaban responden tentang selalu hadir bekerja jika tidak ada hambatan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0%
8. Jawaban responden tentang apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 42.5%

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*



Sumber: Smart PLS 3 (2022)

Gambar 4.1

Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.643
Efikasi Diri	0.742
Kinerja	0.626
Motivasi Kerja	0.564

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Efikasi Diri	Kinerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.742	0.892	0.734	0.673
X1.2	0.753	0.899	0.796	0.753
X1.3	0.628	0.825	0.703	0.697
X1.4	0.702	0.837	0.740	0.673
X1.5	0.619	0.796	0.646	0.642
X1.6	0.686	0.913	0.743	0.712
X2.1	0.586	0.578	0.590	0.603
X2.10	0.648	0.687	0.708	0.842
X2.11	0.690	0.679	0.737	0.870
X2.12	0.689	0.581	0.779	0.819
X2.13	0.629	0.600	0.645	0.738
X2.14	0.625	0.501	0.642	0.672
X2.2	0.572	0.404	0.524	0.620
X2.3	0.484	0.548	0.542	0.601
X2.4	0.539	0.499	0.546	0.601
X2.5	0.755	0.638	0.786	0.874
X2.6	0.693	0.658	0.728	0.820
X2.7	0.737	0.711	0.780	0.798
X2.8	0.650	0.684	0.700	0.773
X2.9	0.616	0.625	0.637	0.790
Y1	0.823	0.839	0.867	0.797
Y2	0.798	0.720	0.867	0.757
Y3	0.819	0.728	0.858	0.800
Y4	0.657	0.743	0.747	0.711
Y5	0.773	0.646	0.835	0.723
Y6	0.802	0.722	0.825	0.701

Y7	0.594	0.501	0.685	0.647
Y8	0.508	0.334	0.603	0.496
Z1	0.793	0.666	0.723	0.651
Z2	0.617	0.395	0.535	0.531
Z3	0.823	0.579	0.689	0.684
Z4	0.842	0.731	0.797	0.681
Z5	0.801	0.614	0.727	0.669
Z6	0.808	0.635	0.792	0.713
Z7	0.840	0.682	0.795	0.745
Z8	0.864	0.773	0.822	0.775

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

4.2.1.1.1.1 *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.919	0.935
Efikasi Diri	0.930	0.945
Kinerja	0.912	0.930
Motivasi Kerja	0.938	0.947

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.767	0.761
Kinerja	0.908	0.904

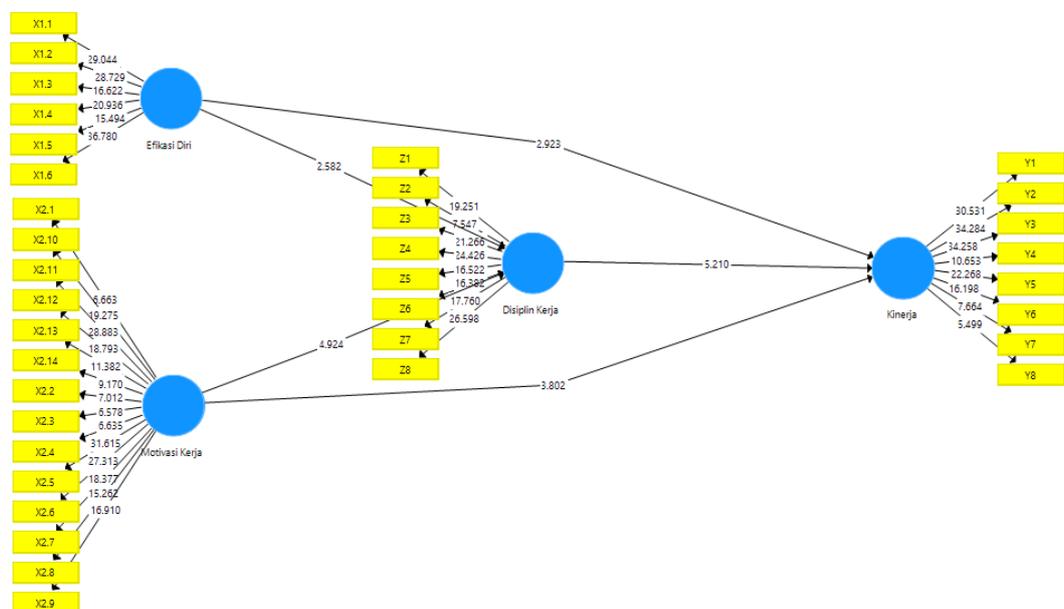
Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap dengan nilai *r-square* 0,908 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variasi nilai efikasi diri,

motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 90.8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh efikasi diri, motivasi kerja terhadap dengan nilai r-square 0,767 mengindikasikan bahwa variasi nilai disiplin kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai efikasi diri, motivasi kerja sebesar 76.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 23.3% dipengaruhi oleh variabel lain

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.501	5.210	0.000
Efikasi Diri -> Disiplin Kerja	0.325	2.582	0.010
Efikasi Diri -> Kinerja	0.189	2.923	0.004
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja	0.593	4.924	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.318	3.802	0.000

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.189. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.318. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.501. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values)

sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.325. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,010 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.593. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.163	2.170	0.030
Motivasi Kerja -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0.297	3.892	0.000

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,163. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,030 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,297. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut

4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.325. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,010 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Peran efikasi-diri juga berguna bagi peningkatan disiplin kerja karyawan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu

merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Roy & Sumartik, 2021) (Siregar, 2016) (Indarwati, Indarto, & Santoso, 2022) menyatakan efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.593. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai kepentingannya akan manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya adalah pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan-kesempatan mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andry, 2018) (Pratama & Nurbudiawati, 2016) (Setiyadi & Febrianto, 2020) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

4.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.189. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,004 < 0,05$, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Menurut ((Feist & Feist, 2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.593. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada pegawai.

Pegawai yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Muhammad Andi Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Sembiring et al., 2020) (Adhan & Prayogi, 2021) (Muhammad Andi

Prayogi & Lesmana, 2021) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Paramita, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.501. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan pegawai dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif et al., 2019) (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Nel Arianty, 2016) (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Prayogi & Nursidin, 2019) (Tupti & Arif, 2020) (Farisi & Lesmana, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.3.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,163. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,030 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Peran efikasi-diri juga berguna bagi peningkatan disiplin kerja karyawan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan

4.3.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,297. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai kepentingannya akan manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya adalah pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan-kesempatan mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari efikasi diri diharapkan untuk kepada karyawan dalam membentuk efikasi diri yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari motivasi diharapkan untuk pimpinan memberikan karyawan dalam membentuk motivasi yang intents agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Melihat dari disiplin kerja diharapkan pimpinan mengawasi langsung agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya efikasi diri, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 80 orang sebagai sampel hanya pada PT Perkebunan Nusantara

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andry, A. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *JWEM STIE Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, Salman, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

- Farisi, Salman, & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese*, 1(1), 129–140.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indarwati, I., Indarto, S., & Santoso, D. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Sustainable Business Journal*, 1(1), 68–80.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains*

Manajemen, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, Jufrizen, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1, 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Pratama, R., & Nurbudiawati, N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.
- Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.

- Prayogi, Muhammad Andi, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, Muhammad Andi, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, Muhammad Andi, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Academia Open*, 5(12), 6–16.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service*, 14(1), 17–29.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh Konsep Diri dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya. *Sosio E Kons*, 8(3), 234–250.

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Susyanti, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ismail Setia Bintang memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun

3 Tahun 4 tahun

 Lebih dari 5 Tahun**Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Efikasi Diri (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Magnitude						
1	Saya selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan					
2	Saya selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit					
Generality						
3	Saya selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan					
4	Saya meimiliki kemampuan khusus.					
Strength						
5	Saya akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					

6	Saya memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan					
---	---	--	--	--	--	--

Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Kemauan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kerelaan						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						

15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					

Disiplin Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat Terhadap Aturan Waktu						
1	Saya selalu hadir tepat waktu					
2	Saya tidak pernah terlambat					
Taat Terhadap Peraturan perusahaan						
3	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
4	Saya selalu mengikuti apel					
Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan						
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya					
Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan						
7	Saya selalu hadir bekerja jika tidak ada hambatan					
8	Apabila ada halangan selalu memberitahu pimpinan					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
------	------	------	------	------	------

1	1	2	1	2	1
3	1	1	1	3	1
1	1	1	3	2	1
2	1	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2
2	3	4	2	4	2
3	1	2	2	2	1
1	1	1	2	1	1
4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1
3	4	4	2	2	4
2	4	2	3	1	2
4	2	5	5	2	4
5	3	3	5	4	3
4	4	3	4	4	3
5	4	2	3	4	3
3	4	3	5	5	3
3	4	4	4	4	3
5	4	3	3	4	5
4	4	3	5	4	5
4	4	5	4	4	5
4	5	5	3	3	5
4	4	4	5	3	5
5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	3	3	5	5	2
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4
3	3	4	3	4	3
4	4	4	5	5	4

4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	2	4
4	4	5	2	2	4
5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4
5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	3	5
4	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	3	5
4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
1	2	4	1	3	2
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5
4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3
2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2
3	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1
2	5	1	4	3	3	1	1	1	1	2	1	4	2

3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	4
3	4	2	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2
4	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	4	2
4	2	2	4	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3
4	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	4
1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2
3	1	5	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4
3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
4	3	3	2	4	1	1	3	4	3	2	4	3	4
4	4	3	2	2	2	1	4	2	4	3	2	2	4
1	5	1	1	2	3	3	1	2	2	1	3	4	4
5	1	3	5	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4
4	3	5	5	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4
4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3
5	2	4	4	2	2	1	4	3	2	5	3	4	4
5	3	3	4	3	1	3	1	3	2	1	4	3	5
4	3	4	1	5	5	4	5	3	5	3	4	3	1
5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
5	3	3	4	4	3	2	5	2	3	5	4	5	5
4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4
5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
5	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3
4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5
4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3
4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3
5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5
5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3
4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5

3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5
4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4
5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	2	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	2	2	2	2	1	1	4	5	3	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	4	4
5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
1	2	3	1	2	2	3	1
3	2	2	3	3	1	1	1
3	1	2	1	3	1	1	1
4	4	1	2	4	1	1	2
3	4	4	2	3	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	1
4	4	2	3	2	2	2	1
4	2	4	2	3	2	3	3
2	4	4	1	4	3	2	1
1	2	2	3	2	2	2	3

2	3	1	2	2	3	1	2
2	4	2	2	3	3	2	3
2	3	2	2	2	4	3	2
3	2	4	3	4	3	2	3
3	5	3	4	3	4	5	2
4	1	1	4	3	4	4	2
5	3	5	5	3	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	2	3	5
3	4	4	5	5	3	4	4
4	3	1	1	2	2	5	4
4	3	3	4	4	5	3	5
5	3	3	3	5	4	3	4
5	3	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	3	4	4	3	5
4	4	3	4	5	5	3	5
5	3	4	3	3	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	3	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	3	5	3	4	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5
5	3	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	2	4	5	4	4	4	4
5	2	5	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	4	3	3	4
4	2	4	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
1	3	2	1	2	3	1	1
5	5	5	5	4	3	5	5
2	2	3	3	4	3	3	2
4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	1	2	1	2	1	3	2
2	1	2	1	2	2	1	3
1	2	2	2	1	1	3	1
1	1	2	2	2	2	4	4
2	3	1	2	3	3	3	4
2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	2	2	2	4
2	2	2	1	2	2	2	2
1	2	3	1	3	4	1	4
3	2	3	2	2	3	1	1
3	2	2	5	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	4	2	3	4
3	2	2	4	4	4	3	4

3	1	2	2	3	4	3	3
4	3	3	3	5	3	4	1
4	5	3	3	3	5	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4
4	2	3	3	2	5	2	2
3	4	4	3	5	5	4	4
4	2	3	4	4	4	4	3
3	4	3	4	5	3	5	5
3	5	5	5	5	3	3	5
4	4	3	5	5	4	5	3
5	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	5	5	4	4	4
4	5	4	5	3	5	5	4
3	4	3	5	5	5	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	3	5	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	3	3
5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	5	4
4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	5
4	5	4	2	5	4	5	5
4	5	4	2	5	4	5	4
5	4	4	3	4	4	5	4

4	4	4	3	4	4	5	4
4	3	4	3	3	4	5	4
4	5	4	2	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	1
3	3	3	4	3	3	3	1
4	3	5	4	4	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	4	3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ismail Setia Bintang
NPM : 1805160459
Tempat, Tanggal Lahir : Medan , 14 Maret 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Stm Jln Damai No.33.
Nama OrangTua
a. Ayah : H. Amir Setia Bintang
b. Ibu : Hj. Kasmi

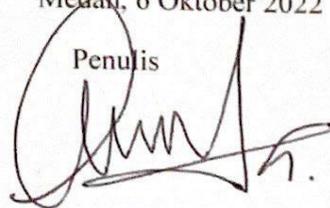
B. Jenjang Pendidikan

SDN 060812 MEDAN : Tamat Tahun 2012
SMPN 2 MEDAN : Tamat Tahun 2015
SMAN 2 MEDAN : Tamat Tahun 2018
SI UMSU : Tamat Tahun 2022

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar-benarnya dan rasa tanggungjawab

Medan, 6 Oktober 2022

Penulis



ISMAIL SETIA BINTANG



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2451/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/7/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 17/7/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ismail Setia Bintang
NPM : 1805160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Menurunnya kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
3. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : PL Perkebunan Nusantantara Iv (Persero) Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Ismail Setia Bintang)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2451/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/7/2022

Nama Mahasiswa : Ismail Setia Bintang
NPM : 1805160459
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 17/7/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si  25/7/2022

Judul Disetujui**)

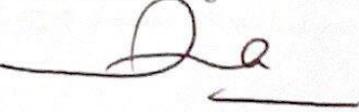
Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin
Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Ditandatangani oleh Ketua Program Studi

***) Ditandatangani oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembakannya ke-1 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Integritas | Cerdas | Terpercaya

100% Berprestasi, 100% Berkeadilan, 100% Berkeadilan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2353 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Agustus 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ismail Setia Bintang
N P M : 1805160459
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dosen Pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Agustus 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Muharram 1444 H
10 Agustus 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



UMSU
Agal | Cerdas | Terpercaya

Keberhasilan kami ini agar kesuksesan
anda dan bangsa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/II/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 2353 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Muharram 1444 H
10 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Ismail Setia Bintang**
Npm : **1805160459**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal





PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

R PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
R PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.367/X/00298/VIII/2022
Lamp : -
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 15 Agustus 2022

Kepada Yth :
DEKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO 3 MEDAN
DI - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 2353 /II 3-AU/UMSU-05/ F / 2022 tanggal : 10 Agustus 2022,
Mahasiswa/Siswa/i FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	Ismail Setia Bintang	180516459	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut:

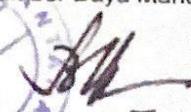
Tempat : KANTOR DIREKSI
Bagian / Bidang : SEMUA BAGIAN
Terhitung mulai tgl. : 11 Juli 2022 s/d 29 Juli 2022

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

- Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
- Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
- Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
- Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
- Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
- Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
 - SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
 - Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian SDM Kantor Direksi melalui sistem E-Internship berdasarkan permintaan dari Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
- Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Bagian Sumber Daya Manusia

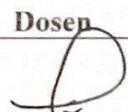
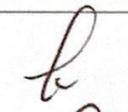
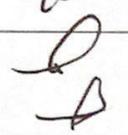
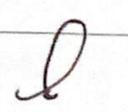

Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

Tembusan
- KANTOR DIREKSI 04 01 SD 04.14 & 04 PROJECT
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email : ismailsb@GMAIL.COM) / (No.HP : 085947527739)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

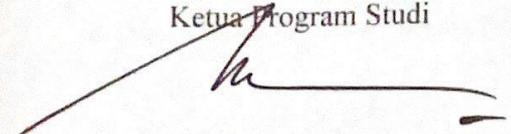
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

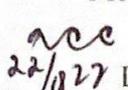
Nama Lengkap : ISMAIL SETIA BINTANG
N.P.M : 1805160459
Dosen Pembimbing: Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	intertekstual melh	17/8/22	
BAB 2	ok	17/8/22	
BAB 3	revisi beberapa kalimat -- lpp --	17/8/22 19/8/22	
Daftar Pustaka	ok		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ok	22/8/22	

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

 Disetujui oleh:
22/8/22 Dosen Pembimbing


(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR., M.Si)



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Senin, 29 Agustus 2022** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen berangkan bahwa :

N a m a : Ismail Setia Bintang
N .P.M. : 1805160459
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Stm-Damai No. 33 Medan
JudulProposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara

IV (PERSERO) Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>catatan beladung nusa (perbaikan)</i>
Bab II
Bab III	<i>sampel</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

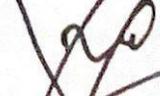
Medan, **Senin, 29 Agustus 2022**

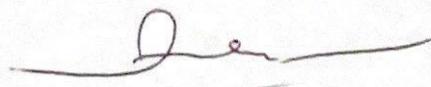
TIM SEMINAR

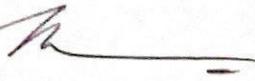
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
 Pembanding


Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 29 Agustus 2022** menerangkan bahwa.

Nama : Ismail Setia Bintang
N.P.M. : 1805160459
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Maret 2000
Alamat Rumah : Jalan Stm-Damai No. 33 Medan
JudulProposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara

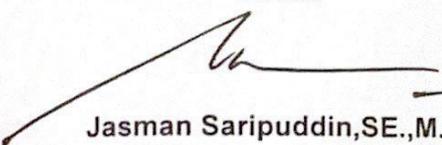
(PERSERO) Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si**

Medan, Senin, 29 Agustus 2022

TIM SEMINAR

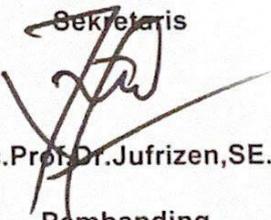
Ketua

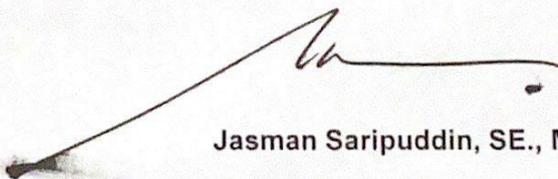

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

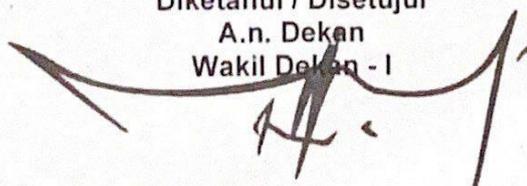

Drs. Muhammad Elfi Azhar., M.Si

Bekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No. 04.11/VII/00517/X/2022

Sehubungan dengan Surat kami nomor 04.11/X/00289/VIII/2022 tanggal 15 Agustus 2022 mengenai IZIN RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	Ismail Setia Bintang	180516459	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI

Bagian : SEMUA BAGIAN

Waktu Riset : 11 Juli 2022 s/d 29 Juli 2022

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 6 Oktober 2022

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia


Budi Susanto, SE
Kepala Bagian



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Saya mempunyai nomor magang di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2937/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ismail Setia Bintang**
N P M : **1805160459**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal

