

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT.  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) TBK,  
DIVISI REGIONAL 1 SUMATERA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : DEWI ATIKA  
NPM : 1505161123P  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DEWI ATIKA  
N.P.M : 1505161123P  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
EFIKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR DIVISI  
REGIONAL 1 SUMATERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Juli 2018

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

(CH. JANURI, SE, M.M, M.Si)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : DEWI ATIKA  
N.P.M : 1505161123P  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR DIVISI REGIONAL 1 SUMATERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28-05-18	Orthor fctg Hwaat perlatu	/	
02-07-18	Orthor fctg Tami, Hwaat Kisat dan Rujika fctg kamsa perlatu	/	
10-07-18	Orthor fctg kmpk dan Sora Orthor fctg daltan paltu	/	
13-07-18	Caka artikel	/	
14-07-18	Mel Rikaf kaja flitaf	/	

Medan, Juli 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

  
(JASMAN SYARIFFUDIN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Agustus 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : DEWIATIKA  
 NPM : 1605301123P  
 Prodi : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN  
 EMPKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA KURAWAI  
 PADA PT. TEKOKOMUNIKASI INDONESIA (PERERO)  
 TBK, KANTOR DIVISI REGIONAL SUMATERA

Disetujui oleh Ketua Panitia Ujian Skripsi dan Pembimbing  
 dan disetujui oleh Guru Sastra pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Pengetahuan  
 DEWIATIKA  
 JASMAN SYARIFUDDIN, SK, M.Si

Pembimbing  
 Dr. HASRUDY TANJUNG, SR, M.Si

Panitia Ujian

Ketua  
 H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris  
 ADE GUNAWAN, SE, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dewi Atika  
NPM : 1505161123-9  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Pengelolaan/Manajemen/WHH)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 23-12-2019  
Pembuat Pernyataan



*Dewi Atika*

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Dewi Atika, NPM, 1505161123P, Pengaruh Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Divisi Regional 1 Sumatera, 2018, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Divisi Regional 1 Sumatera. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk.. Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan organisasional dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Adanya masalah yang berhubungan dengan dukungan organisasional seperti, kurangnya pemberian penghargaan atau pengakuan kemahiran, adanya masalah yang berhubungan dengan efikasi diri seperti, tidak memiliki pengalaman keberhasilan, serta adanya masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai seperti, kurangnya pemberian simbol atau hadiah dari pihak internal dan eksternal sehingga tidak ada rasa kegairahan kerja pada diri karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 61 pegawai. Tekhnis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

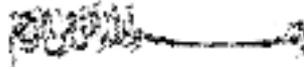
Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Dimana  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,379 \geq 2,001$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Dukungan Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

Adanya pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Dimana Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $8,378 \geq 2,001$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera.

Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar  $451,114 > F_{tabel}$  (3,16) dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organsiasional yang baik dan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh dukungan organisasional dan efikasi diri berpengaruh sebesar 94,0% terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya 6% variable yang tidak mempengaruhi variable penelitian.

**Kata Kunci : Dukungan Organisasional, Efikasi Diri, Motivasi Kerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulisan skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain:

1. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah memberikan hidayah dan petunjuknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini

2. Kedua orang tua Ayahanda Hamdan dan Ibunda Nurainun tercinta yang penuh dengan rasa kasih sayang dan penuh pengorbanannya telah mengasuh, membimbing dan berkat doanya yang tiada hentinya ditujukan kepada penulis
3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H Januri, SE, MM M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syariffudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing penulis yang selalu mengajarkan dengan sabar, mendukung dan memberi arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
10. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Kepada seluruh Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

13. Kepada Sahabat-sahabat tersayang Lydia Amalia Praditha, Umi Fazri, Putri Wulandari, Annisa Putri DZ, Mustakim, Rada Martha Ayu, Fitria Ningsih, Dwi Safira, Ika Br Nasution, Aesya Intania, Eiliza Fadilla, Shinta Dunga, Rahmat Rifaldi, Eko Anwar, riki avisha, edy sofyan nst, serta seluruh para teman manajemen Pagi stambuk 2014-2015 yang membantu dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, semoga persahabatan kita sampai akhir hayat.

Demikian penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka diperlukan kritik dan saran untuk membangun penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Medan, November 2018

Penulis

Dewi Atika  
NPM : 1505161123P

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	12
1. Batasan Masalah .....	12
2. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	14
1. Tujuan Penelitian .....	14
2. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>17</b>
A. Uraian Teoritis .....	17
1. Rasio Return On Assets .....	17
a. Pengertian Return On assets .....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Return On Assets</i> .....	20
c. Pengukuran <i>Return On Assets</i> .....	21
2. <i>Assets Growth</i> .....	23
a. Pengertian <i>Assets growth</i> .....	23

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Assets Growth</i> .....	25
c. Pengukuran <i>Assets Growth</i> .....	26
3. <i>Current ratio</i> .....	27
a. Pengertian <i>Current ratio</i> .....	27
b. Faktor yang mempengaruhi <i>Current Ratio</i> .....	29
c. Pengukuran <i>Current Ratio</i> .....	31
4. <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	32
a. Pengertian <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	32
b. Faktor yang mempengaruhi <i>Debt to Assets Ratio (DAR)</i> .....	34
c. Pengukuran <i>Debt to Assets Ratio (DAR)</i> .....	35
B. Kerangka Konseptual .....	36
1. Pengaruh <i>Assets Growth</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	37
2. Pengaruh <i>Current Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	38
3. Pengaruh <i>Debt to Assets Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	40
4. Pengaruh <i>Assets Growth, Current Ratio, Debt to Assets Ratio</i> terhadap <i>Return On assets</i> .....	41
C. Hipotesis .....	43
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	44
A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Defenisi Operasional Variabel .....	44
1. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variabel</i> ) .....	45
2. Variabel Bebas ( <i>Independent Variabel</i> ) .....	45
a. <i>Assets Growth</i> .....	45
b. <i>Current Ratio</i> .....	46

c. <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
1. Tempat Penelitian .....	46
2. Waktu Penelitian .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel .....	48
E. Teknik Pengumpulan data .....	50
F. Teknik Analisis data .....	50
1. Regresi Linear Berganda .....	51
a. Uji Normalitas .....	52
b. Uji Multikolinearitas .....	53
c. Uji Heterokedastisitas .....	53
d. Uji Autokorelasi .....	54
2. Pengujian Hipotesis .....	54
a. Uji-t (t-test) .....	55
b. Uji-f (F-test) .....	56
3. Koefisien Determinasi (R-Square) .....	58
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	59
A. Hasil Penelitian .....	59
1. <i>Return On Assets</i> .....	60
2. <i>Assets Growth</i> .....	61
3. <i>Current Ratio</i> .....	63

4. <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	64
B. Analisis Data .....	66
1. Asumsi Klasik .....	66
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Multikolinearitas .....	69
c. Uji Heterokedastisitas .....	70
d. Uji Autokorelasi .....	71
2. Regresi Linear Berganda .....	73
3. Uji Hipotesis .....	75
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	75
1. Pengaruh <i>Assets Growth</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	77
2. Pengaruh <i>Current Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	78
3. Pengaruh <i>Debt to Assets Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	79
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	80
4. Koefisien Determinasi .....	82
C. Pembahasan .....	84
1. Pengaruh <i>Assets Growth</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	85
2. Pengaruh <i>Current Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	86
3. Pengaruh <i>Debt to Assets Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> ....	88
4. Pengaruh <i>Assets Growth, Current Ratio</i> dan <i>Debt to Assets Ratio</i> Terhadap <i>Return On Assets</i> .....	90
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	92

A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Perhitungan <i>Return On Assets</i> .....	4
Tabel 1.2 Perhitungan <i>Assets Growth</i> .....	6
Tabel 1.3 Perhitungan <i>Current Ratio</i> .....	8
Tabel 1.4 Perhitungan <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	10
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	47
Tabel 3.2 Populasi Penelitian .....	48
Tabel 3.3 Sampel Penelitian .....	50
Tabel 4.1 Sampel penelitian .....	59
Tabel 4.2 Perhitungan <i>Return On Assets</i> .....	60
Tabel 4.3 Perhitungan <i>Assets Growth</i> .....	63
Tabel 4.4 Perhitungan <i>Current Ratio</i> .....	63
Tabel 4.5 Perhitungan <i>Debt to Assets Ratio</i> .....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi .....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f) .....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi .....	83
Tabel 4.13 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	84

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 3.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t.....	56
Gambar 3.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F .....	57
Gambar 4.1 Grafik Histogram .....	68
Gambar 4.2 Grafik Normal <i>P-plot</i> .....	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Parsial ( <i>Assets Growth</i> ) .....	78
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Parsial ( <i>Current Ratio</i> ) .....	79
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Parsial ( <i>Total Asset Turnover</i> ).....	80
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2007: hal. 95). Kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu, (Robbins dalam Hasibuan, 2007: hal. 96)

Menurut Hutagalung (2008:8) banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha para pengusaha baik yang berasal dari internal maupun eksternal . faktor internal lebih banyak berasal dari pengusaha itu sendiri diantaranya adalah: efikasi diri, motivasi, latar belakang pendidikan, usia, pengalaman dan masalah internal lainnya. Faktor eksternal dihadapkan pada

permasalahan diluar organisasi diantaranya: dukungan, lingkungan, peluang, persaingan, system informasi global dan masalah eksternal lainnya.

Guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi mempunyai tugas dan peranan dalam melakukan pembentukan kondisi dalam organisasi itu sendiri sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pembentukan kondisi dalam arti selain menciptakan situasi yang kondusif dalam organisasi. Mangkunegara (2011:15) mengemukakan: “Dukungan organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design”

Baranik *et all.* (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, karena dukungan organisasional dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya. Penelitian Tatiyani (2004) pada karyawan PT. Telkom Area Bandung menyimpulkan bahwa dukungan organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi, sehingga meningkatkan perilaku orientasi kepada pelanggan.

Tak hanya itu saja efikasi diri (*self efficacy*) juga sangat berperan penting bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan. Kita hanya akan sukses apabila mempunyai keyakinan mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita, Wibowo (2015: hal. 32).

Namun keberhasilan juga mengandung bahaya apabila menimbulkan complacency, perasaan puas dengan apa yang ingin dicapai. Seseorang apabila mempunyai perasaan puas secara berlebihan cenderung mempertahankan apa yang telah dicapainya. Sebagai akibatnya, sering kali lupa memperhatikan

perkembangan yang ada disekitarnya, yang mungkin berkembang lebih cepat dari dirinya. Sehingga timbul pendapat lain yang menyatakan bahwa sukses adalah awal dari kegagalan. Hal tersebut dapat terjadi karena sifat complacency yang dimiliki seseorang.

Indarti (2008), melakukan penelitian yang berjudul “Intensi kewirausahaan mahasiswa: Studi perbandingan antara Indonesia, Jepang dan Norwegia”. Berdasarkan penelitian ini diperoleh bahwa variable efikasi diri (X2) terbukti mempengaruhi secara signifikan intensi Mahasiswa Indonesia dan Norwegia terhadap intensi “Motivasi kerja” dalam kewirausahaan bagi mahasiswa Norwegia.

Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya.

Perlu diingatkan senantiasa motivasi, tidak boleh kita anggap sebagai satu-satunya eksplanasi untuk perilaku. Ia berinteraksi dan beraksi dalam kaitan dengan proses-proses lainnya yang berpengaruh dengan lingkungan. motivasi karyawan secara berhasil sejak lama merupakan salah satu diantara tugas-tugas manajemen yang paling sulit dan penting. Mencapai keberhasilan dalam bidang ini makin sulit saja berhubungan dengan dinamika dan tuntutan-tuntutan kehidupan

keorganisasian yang terus menerus berubah. Realitas-realitas berikut yang dirumuskan secara singkat menyebabkan bahwa usaha memotivasi individu-individu agar mereka bersedia melaksanakan dan mencapai sasaran-sasaran .

PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon selular sebanyak 104 juta. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan.

Adapun fenomena yang ditemukan penulis pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, yang berkaitan dengan dukungan organisasional adalah masalah pemberian penghargaan atau pengakuan kemahiran yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Selain itu penulis juga menemukan masalah lain yang berkaitan dengan efikasi diri yaitu: dimana, seorang pegawai tidak memiliki pengalaman keberhasilan sehingga memberikan pengaruh besar pada diri individual terhadap keyakinan kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Dan selain itu juga penulis menemukan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai, yaitu: kurangnya pemberian simbil atau hadiah dari pihak eksternal dan internal sehingga tidak ada rasa kegairahan kerja pada diri karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat memberi gambaran yang cukup jelas mengenai fenomena yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Maka penulis

tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut mengenai masalah dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul : **“Pengaruh Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri terhadap Motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Divisi Regional 1 Sumatera”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, terdapat berbagai masalah yang dapat teridentifikasi diantaranya:

1. Adanya masalah yang berhubungan dengan dukungan organisasional seperti, pemberian penghargaan atau pengakuan kemahiran yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja.
2. Adanya masalah yang berhubungan dengan efikasi diri seperti, tidak memiliki pengalaman keberhasilan sehingga memberikan pengaruh besar pada diri individual terhadap keyakinan kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.
3. Adanya masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai seperti, kurangnya pemberian simbol atau hadiah dari pihak internal dan eksternal sehingga tidak ada rasa kegairahan kerja pada diri karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Adapaun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada: terdapatnya keterbatasan waktu, kesehatan, biaya, tenaga dan luasnya cakupan dalam permasalahan yang diobservasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai dukungan organisasional, efikasi diri, dan motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera?
3. Apakah ada pengaruh dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasional dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai sarana memperluas wawasan peneliti tentang dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi pegawai.
2. Manfaat praktis pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera, diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi pegawai.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu”, cakap dan terampil” tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2007: hal. 95). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikans semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009: hal. 110).

Kita juga menyadari sepenuhnya bahwa seperti halnya proses-proses kognitif lainnya, motivasi tidak dapat kita lihat (tidak berwujud). Yang dapat kita lihat hanya sekedar perilaku. Motivasi merupakan sebuah konstruk hipotetikal yang

digunakan perilaku, dan hendaknya kita jangan menyamakannya dengan perilaku. Sesungguhnya banyak teoritis perilaku keorganisasian dewasa ini yang mengakui “peranan sentral dari motivasi”, beranggapan bahwa adalah penting bagi bidang tersebut untuk kembali lagi menekankan perilaku (Luthans dalam Winardi, 2012: hal. 22).

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Wibowo, 2015: 238).

Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu/karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### **b. Aspek dan Pola-Pola Motivasi**

Aspek motivasi dikenal “aspek aktif” atau dinamis dan aspek pasif atau statis”.Aspek aktif/dinamis: motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis: motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu:

1. Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
2. Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang/insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.

David dalam Hasibuan (2007: hal. 97) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Sifat ini sering dilakukan oleh orang-orang yang berkecimpung dalam bidang politik. Power motivation ini akibatnya tidak terlalu buruk, jika diikuti oleh “achievement, affiliation dan competence motivation” yang baik.

### **c. Tujuan Pemberian Motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2007: hal. 97) yaitu, sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;
12. Dan lain sebagainya.

#### **d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009 : hal. 116).

##### **1. Faktor Internal**

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

###### **a) Keinginan untuk dapat hidup**

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.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pemimpin yang adil dan bijaksana; dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Eksternal

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri bersama keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

### c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

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

### e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**e. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2011 : hal. 111) motivasi diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator, yaitu:

- 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) Hubungan dengan rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasannya:

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sangat bersemangat dan berusaha keras untuk meraih hasil yang baik dan maksimal.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas, memiliki pandangan kedepannya yang nyata dan diaplikasikan kedalam bentuk pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

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 lebih baik lagi dalam menjalankannya pekerjaannya.

6) Ketekunan

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

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

## 8) Pemanfaatan waktu

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

## **2. Dukungan Organisasional**

### **a. Pengertian Dukungan Organisasional**

organisasi dalam arti dinamis (pengorganisasian) adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatalan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-samaseefektif mungkin untuk pencapaian tujuan. Secara singkat organisasi adalah suatu perbuatan diferensiasi tugas-tugas, Manullang dalam Hasibuan (2007 : 24)

Guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi mempunyai tugas dan peranan dalam melakukan pembentukan kondisi dalam organisasi itu sendiri sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pembentukan kondisi dalam arti selain menciptakan situasi yang kondusif dalam organisasi juga dalam artian penentuan berbagai kebijakan organisasi.

Satu permasalahan yang dihadapi dalam kaitannya dengan penentuan kebijakan tersebut antara lain adalah bagaimana agar setiap kebijakan yang diambil dan ditetapkan untuk dilaksanakan tersebut dapat diterima oleh semua pihak yang ada dan terlibat dalam organisasi. Bagaimana pimpinan organisasi dapat mengakomodir nilai-nilai budaya yang ada disekitar dan diluar lingkungan

organisasi. Demikian pula halnya dengan faktor-faktor yang lain yang merupakan dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Mangkunegara (2011 : 15) mengemukakan: “Dukungan Organisasi yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design”. Salah satu faktor yang perlu diperbaiki agar karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dimiliki, dengan kondisi yang demikian merupakan faktor pendorong meningkatnya motivasi karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada pertumbuhan organisasional dan dukungan positif dari atasan dan rekan kerja sejawat lainnya yang dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang lebih baik. Dukungan dari atasan dan rekan kerja sejawat tersebut merupakan salah bentuk dukungan organisasional yang berharga bagi karyawan.

Lam dan Zang (2003) mendefinisikan dukungan organisasional adalah salah satu cara organisasi yang penting untuk mendukung karyawan dalam berprestasi, karena dukungan organisasional dikenal sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dukungan organisasional adalah pandangan karyawan tentang karir mereka yang dilihat dari dua sisi yaitu organisasi tempat bekerja dan hubungan antar individu dalam organisasional. Dukungan organisasional juga terkait bagaimana organisasional menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang mereka.

Yanez *et al.* (2011) menjelaskan dukungan organisasional sebagai persepsi global diantara karyawan terhadap cara organisasional untuk menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Persepsi ini

memiliki kepentingan tertentu, seperti meningkatkan motivasi karyawan untuk organisasional, menyebabkan konsepsi bahwa keuntungan dan kerugian organisasional adalah tanggung jawab karyawan yang berakibat karyawan akan memberikan nilai lebih bagi organisasional.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional**

Yukl (2010) juga mengidentifikasi dukungan organisasional yang sama dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Faktor tersebut terdiri dari: 1) kompensasi, 2) pengawasan, 3) pekerjaan itu sendiri, 4) teman kerja, 5) jaminan kerja, dan 6) kesempatan berprestasi.

Berikut adalah penjelasannya:

##### 1) Kompensasi

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

##### 2) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan

mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

### 3) Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

### 4) Teman kerja

Memiliki teman ditempat bekerja sangat penting bagi kesehatan mental kita. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan yang bergabung dengan organisasi/perusahaan, sebab kita harus menyesuaikan diri. Untuk itu atasan memiliki tanggung jawab besar untuk membantu menciptakan lingkungan persahabatan pada suatu organisasi agar tercipta kerja sama yang harmonis.

### 5) Jaminan kerja

Hak karyawan dalam jaminan kesehatan dan sosial, dimanapun dan kapanpun, keselamatan adalah yang harus diutamakan. Sama seperti dalam dunia kerja, sebagai karyawan dengan mobilitas tinggi, tentunya ada banyak hal dan ada banyak peluang yang bisa membuat jatuh sakit atau bahkan

kecelakaan pada saat menjalankan tugas atau pekerjaan dari perusahaan. Perusahaan kini memiliki tanggung jawab untuk memberikan tunjangan jaminan kesehatan terhadap semua pekerjanya. Selanjutnya jaminan sosial juga harus diberikan sebagai hak karyawan yang harus dipenuhi perusahaan. Jaminan ini adalah jamsostek atau jaminan sosial tenaga kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

6) Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berbagai faktor tersebut dapat diatur sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi. Pengaturan yang tepat akan membentuk motivasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**c. Indikator Dukungan Organisasional**

Menurut *Chiang* dan *Hsieh* (2012) ada 4 (empat) indikator untuk mengukur variable dukungan organisasional:

1. Kepedulian terhadap pendapat karyawan
2. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan
3. Pengakuan diri karyawan
4. Bersedia membantu dalam permasalahan yang dihadapi karyawan.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kepedulian terhadap pendapat karyawan

Setiap orang ingin didengarkan, tak terkecuali karyawan itu sendiri. Organisasi/perusahaan yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas melalui ide-ide baru karyawan. setiap pendapat, pemikiran atau ide adalah hasil dari buah pikiran. Jadi terdapat sebuah proses berpikir sebelum pendapat atau ide yang diajukan oleh karyawan.

2) Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap atau fringe benefits. Karena kesejahteraan tersebut bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal.

3) Pengakuan diri karyawan

Berdayakan karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasinya untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin, kemampuan karyawan untuk mencapai keberhasilan tergantung pada rasa percaya diri sendiri dan hasratnya

untuk bekerja baik secara konsisten. Karena pengakuan adalah suatu bentuk umpan balik.

4) Bersedia membantu dalam permasalahan yang dihadapi karyawan

Fenomena masalah dan karyawan bermasalah merupakan hal yang rutin terjadi disuatu perusahaan. Yang berbeda cuma derajat dan frekuensinya saja. Mulai dari kondisi yang ringan sampai yang parah. Karena itu pendekatannya pun ada yang dengan menggunakan jalur keorganisasian berupa penyusunan strategi dan kebijakan SDM yang baru dan ada yang hanya dilakukan dengan pendekatan personal. Namun apapun derajatnya mengatasi masalah karyawan dan karyawan bermasalah tidak bisa ditunda-tunda, menunggu masalahnya sudah mencapai titik kritis. Kalau seperti itu maka permasalahannya akan semakin kompleks. Jadi harus sudah diantisipasi dan segera diatasi. Maka strategi yang dapat dilakukan atasan dalam menghadapi karyawan yang bermasalah antara lain dengan mengembangkan tim kerja yang solid dan dinamis dengan kepemimpinan yang berorientasi membangun motivasi dan transformasional.

### **3. Efikasi Diri**

#### **a. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Bagaimana orang

bertingka laku dalam situasi tertentu tergantung kepada resiprokal antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan.

Bandura (2015 : 287) menyebutkan keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri, dan harapan hasilnya disebut ekpektasi hasil. Lebih jelasnya efikasi diri atau efikasi ekpektasi (*self efficacy – efficaci expectation*) adalah “persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. “efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Ekspektasi hasil (*outcome expectations*): perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu

*Self efficacy* sangat penting bagi seseorang untuk mencapai keberhasilan. Kita hanya akan sukses apabila mempunyai keyakinan mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita, Wibowo (2015 : hal. 32). Namun, keberhasilan juga mengandung bahaya apabila menimbulkan complacency, perasaan puas dengan apa yang dicapai. Orang apabila mempunyai perasaan puas secara berlebihan cenderung mempertahankan apa yang telah dicapainya. Sebagai akibatnya, sering kali lupa memperhatikan perkembangan yang ada disekitarnya, yang mungkin berkembang lebih cepat dari dirinya. Sehingga timbul pendapat lain yang menyatakan bahwa sukses adalah awal dari kegagalan. Hal tersebut dapat terjadi karena sifat complacency yang dimiliki seseorang.

*Self efficacy* adalah persepsi individu menurut MARS model dalam situasi spesifik. Meskipun semula didefinisikan dalam bentuk tugas spesifik, *self efficacy* juga merupakan sifat umum dihubungkan dengan konsep diri. *General self efficacy* adalah persepsi tentang kompetensi seseorang mengerjakan diantara berbagai situasi. Semakin tinggi *general self efficacy*, semakin tinggi pula *self-evaluation* mereka. *Selfefficacy* bersumber pada pengalaman sebelumnya, model perilaku, bujukan dari orang lain, dan penilaian keadaan fisik emosional yang akan mempengaruhi pola perilaku yang akan dapat membawa kearah keberhasilan atau kegagalan.

*Self efficacy* adalah merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengerjakan suatu tugas. Apabila keyakinan efikasi diri tinggi akan menunjukkan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan, Wibowo (2015 : hal. 28). Pola perilaku yang menuju keberhasilan adalah: (1) bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik, (2) mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan hambatan, (3) menetapkan tujuan dan membangun standar, (4) merencanakan, mempersiapkan dan mempraktikkan, (5) berusaha keras dengan tekun, (6) mengatasi masalah secara kreatif, (7) belajar dari kemunduran, (8) memvisualisasikan keberhasilan, dan (9) mengurangi stres.

Sedangkan keyakinan efikasi diri yang menuju kegagalan ditunjukkan oleh pola perilaku sebagai berikut: (1) bersifat pasif, (2) menghindari tugas sulit, (3) mengembangkan aspirasi lemah dan komitmen rendah, (4) memfokus pada kekurangan personal, (5) bahkan tidak pernah mencoba dan lemah dalam melakukan usaha, (6) keluar atau menjadi takut karena kemunduran, (7) menyalahkan kemunduran pada kurangnya kemampuan atau nasib buruk, (8)

khawatir, mengalami stres dan menjadi depresi, dan (9) berpikir untuk memaafkan atas kegagalan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (2015, hal. 31-32) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang, yakni:

- 1) Pencapaian kinerja (*performance attainment*).
- 2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).
- 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*).
- 4) Kadaan dan reaksi psikologis (*psychological state*).

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### 1) Pencapaian Kinerja (*Performance Attainment*)

Hasil yang diharapkan secara nyata merupakan sumber penting tentang informasi efikasi diri karena didasari oleh pengalaman otentik yang telah dikuasai. Keberhasilan yang diperoleh akan membawa seseorang pada tingkat efikasi yang lebih tinggi, sedang kegagalan akan merendahkan efikasi diri, terutama jika kegagalan tersebut terjadi pada awal pengerjaan tugas dan bukan disebabkan oleh kurangnya usaha atau juga karena hambatan dari faktor eksternal.

##### 2) Pengalaman Orang Lain (*Victorious Experience*)

Efikasi diri dapat juga dipengaruhi karena pengalaman orang lain. Individu yang melihat atau mengamati orang lain yang mencapai keberhasilan dapat menimbulkan persepsi efikasi diri-nya. Dengan melihat keberhasilan orang lain, individu dapat meyakinkan dirinya bahwa ia juga bisa untuk mencapai hal yang sama dengan orang yang

dia amati. Ia juga meyakinkan dirinya bahwa jika orang lain bisa melakukannya, ia juga harus dapat melakukannya. Jika seseorang melihat bahwa orang lain yang memiliki kemampuan yang sama ternyata gagal meskipun ia telah berusaha dengan keras maka dapat menurunkan penilaiannya terhadap kemampuan dia sendiri dan juga akan mengurangi usaha yang akan dilakukan.

### 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa ia memiliki suatu kemampuan yang memadai untuk mencapai apa yang diinginkan. Seseorang yang berhasil diyakinkan secara verbal akan menunjukkan suatu usaha yang lebih keras jika dibandingkan dengan individu yang memiliki keraguan dan hanya memikirkan kekurangan diri ketika menghadapi suatu kesulitan. Namun, peningkatan keyakinan individu yang tidak realistis mengenai kemampuan diri hanya akan menemui kegagalan. Hal ini dapat menghilangkan efikasi diri orang yang dipersuasi.

### 4) Keadaan dan Reaksi Psikologis (*Physiological State*)

Seseorang menjadikan keadaan fisiologinya sebagai sumber informasi untuk memberikan penilaian terhadap kemampuan dirinya. Individu merasa gejala-gejala somatic atau ketegangan yang timbul dalam situasi yang menekan sebagai pertanda bahwa ia tidak dapat untuk menguasai keadaan atau mengalami kegagalan dan hal ini dapat menurunkan kinerjanya.

### c. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2015) ada 4 (empat) indikator untuk mendukung variable efikasi diri, yaitu:

1. Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas
2. Suka tantangan
3. Optimis
4. Stress lebih rendah walaupun pada kondisi yang sulit

Berikut penjelasannya:

1. Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas

Kemampuan memulai sendiri dalam pekerjaan baru khususnya akan menempatkan seseorang pada posisi pusat perhatian, sedemikian pula karyawan perlu membangun atau mengembangkan kemampuan ini. Selain memperbaiki diri, dampak yang akan dirasakan karyawan juga dapat dirasakan dilingkungan eksternal. Jika saja karyawan memiliki kemampuan baik, maka akan banyak dicari perusahaan karena atas kemampuannya tersebut terutama dibidang organisasi, hal tersebut dapat digunakan sebagai sebuah panutan untuk mencapai sebuah tujuan bersama.

2. Suka tantangan

Pada saat ini Manajer diberbagai perusahaan dihadapkan dengan proses perubahan yang besar dan menantang. Kita bisa menyebutkan satu persatu, seperti: *re-engineering*, *restrukturisasi*, *transformasi*, *flatening*, *downsizing*, *rightsizing*, *a quest for global competitiveness*, semuanya nyata dan radikal, dan terjadi disemua perusahaan disekitar

kita. Kompetisi global dan penurunan kondisi perekonomian telah membuat banyak perusahaan diberbagai negara maju menjadi lemah. Mereka menjadi kelebihan tenaga kerja, tidak efisien dan bergerak lambat. Untuk meningkatkan produktivitas, competitiveness, dan menekan biaya, berbagai perusahaan merubah cara mereka mengelola dan menjalankan perusahaan. Oleh karena itu mempersiapkan manager untuk beradaptasi dengan perubahan menjadi hal yang sangat penting.

### 3. Optimis

Didalam perusahaan berbagai beban kerja yang menimpa dapat dengan mudah membuat karyawan merasa stress. Apalagi mengingat realitas dunia kerja saat ini yang cenderung dipenuhi emosi negatif. Namun orang-orang yang optimis pada hasil pekerjaannya cenderung mampu melatih diri untuk lebih tenang dan tidak diburu emosi. Sifat optimis pada diri seorang pegawai membuatnya lebih memilih bergaul dengan rekan kerja yang suportif dilingkungan perusahaan. Hal itu dianggapnya dapat meningkatkan produktivitas dan membuat perasaan menjadi lebih tenang.

### 4. Stress lebih rendah walaupun pada kondisi yang sulit

Tingkat efikasi diri individu juga berpengaruh terhadap stress serta defresi yang dapat menguatkan situasi tertentu sebagaimana tingkat motivasi yang tentu juga mempengaruhi prestasinya. Dalam kaitannya dengan keyakinan akan kemampuan ini, orang yang memiliki efikasi

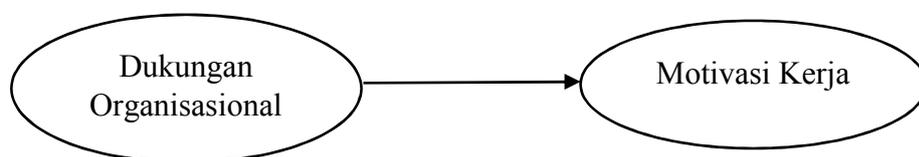
diri tinggi berusaha atau mencoba lebih keras dalam menghadapi tantangan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja**

Baranik *et all.* (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasional memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, karena dukungan organisasional dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya. Penelitian Tatiyani (2004) pada karyawan PT. Telkom Area Bandung menyimpulkan bahwa dukungan organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi, sehingga meningkatkan perilaku orientasi kepada pelanggan.

Eisenberger *et all.* (2009) berpendapat bahwa dukungan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, karena semakin kuat dukungan organisasional yang diberikan semakin besar pula motivasi yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan. Keterkaitan antara dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:

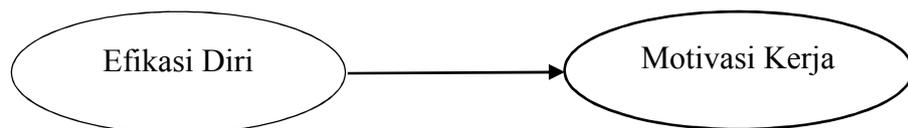


**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Motivasi Kerja**

## 2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Bandura (2015 : 338) efikasi diri adalah mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumberdaya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi pasti akan mengharapkan keberhasilan dan mendapatkan yang diinginkan dan insentif hasil yang positif. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, tidak cepat puas atas hasil yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi pada umumnya akan lebih cepat meraih keberhasilan. Dalam hal ini motivasi yang tinggi dibutuhkan dalam meraih keberhasilan usaha.

Indarti (2008), melakukan penelitian yang berjudul “Intensi kewirausahaan mahasiswa: Studi perbandingan antara Indonesia, Jepang dan Norwegia”. Berdasarkan penelitian ini diperoleh bahwa variable efikasi diri (X2) terbukti mempengaruhi secara signifikan intensi Mahasiswa Indonesia dan Norwegia terhadap intensi “Motivasi kerja” dalam kewirausahaan bagi mahasiswa Norwegia. Keterkaitan antara efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai dapat digambarkan pada kerangka berikut ini:

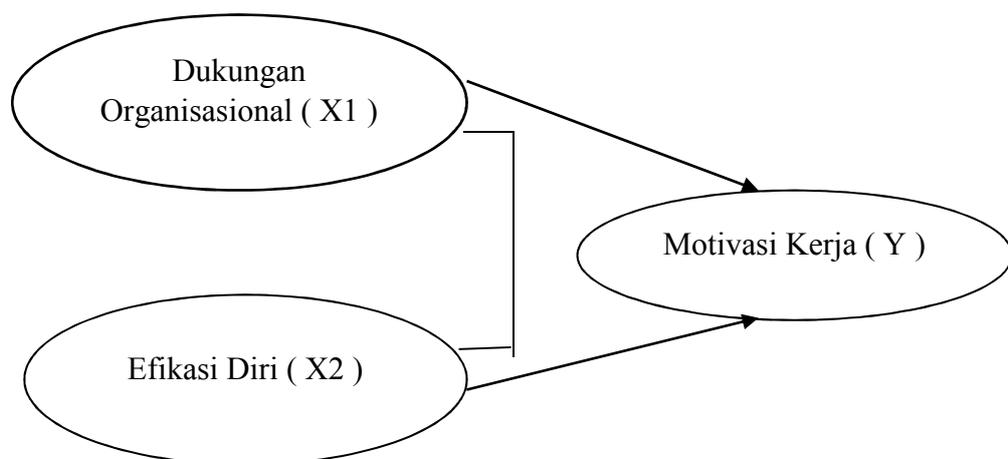


**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja]**

### 3. Pengaruh Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan uraian diatas, ada dua variable yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu: dukungan organisasional dan efikasi diri yang merupakan sumber dari kerangka penelitian ini. Dukungan organisasional diindikasikan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan. Efikasi diri juga diindikasikan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Kiewitz *et all* (2009)dukungan organisasional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, sebab adanya dukungan kerja yang tinggi dalam skala sosial maupun dalam organisasional itu sendiri baik dari atasan maupun rekan kerja sejawat membuat motivasi karyawan semakin kuat. Reivich dan Shatte (2002) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengatasi masalah yang timbul akibat stimulus-stimulus yang terbentuk dari lingkungan. motivasi siswa terbentuk karena adanya rasa percaya akan kemampuan diri dalam menyelesaikan dan persepsi dalam menghadapi tugas.



**Gambar 2.3 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Jawaban yang diberikan dalam hipotesis masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada faktor empiris melalui pengumpulan data. Hipotesis bisa tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Berdasarkan rumusan masalah kerangka konseptual serta tujuan dari penelitian ini, maka dari itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.
2. Adanya pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.
3. Adanya pengaruh yang signifikan dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat).

#### **B. Definisi Operasional Variable**

##### **1. Motivasi Kerja (Y)**

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan, 2007: hal. 95)

**Tabel 3.1**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Kerja keras	1, 2, 3
2	Orientasi masa depan	4, 5, 6
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	7, 8, 9
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas	10, 11, 12
5	Usaha untuk maju	13, 14, 15
6	Ketekunan	16, 17, 18

7	Hubungan dengan rekan kerja	19, 20, 21
8	Pemanfaatan waktu	22, 23, 24

Sumber: Mangkunegara (2011: hal. 111)

## 2. Dukungan Organisasional (X1)

Yanez *et al.* (2011) m<sup>34</sup> dukungan organisasional sebagai persepsi global diantara karyawan terhadap cara organisasional untuk menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Dukungan Organisasional**

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Kepedulian terhadap pendapat karyawan	1, 2, 3
2	Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	4, 5, 6
3	Pengakuan diri karyawan	7, 8, 9
4	Bersedia membantu dalam permasalahan yang dihadapi karyawan	10, 11, 12

Sumber : Chiang dan Hsieh (2012)

## 3. Efikasi Diri (X2)

Bandura (2015 : 287) menyebutkan keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri, dan harapan hasilnya disebut ekpektasi hasil. Lebih jelasnya efikasi diri atau efikasi ekpektasi (*self efficacy – efficacy expectation*) adalah “persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. “efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Efikasi Diri**

No	Indikator	Item pertanyaan
1	Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas	1, 2, 3
2	Suka tantangan	4, 5, 6
3	Optimis	7, 8, 9
4	Stress lebih rendah walaupun pada kondisi yang sulit	10, 11, 12

Sumber : Bandura (2015)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini diperkirakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. **Tabel 3.4**

**Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■																			
Riset awal		■	■	■																
Pembuatan proposal				■	■	■	■	■												
Bimbingan proposal				■	■	■	■	■												
Seminar proposal								■												
Pengumpulan data									■	■	■	■								
Penyusunan skripsi											■	■	■	■	■	■				
Bimbingan skripsi													■	■	■	■				
Sidang meja hijau																			■	

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Penelitian dengan judul Pengaruh Dukungan Organisasional dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Divisi Regional 1 Sumatera yang berjumlah sebanyak 154 pegawai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009: 72).

### **2. Sampel Penelitian**

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.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2009:73).

Pada umumnya orang yang berpendapat bahwa kelebihan sampel adalah lebih baik dari pada kekurangan sampel, Kartono dalam Juliandi (2015: 59). Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan Rumusan Slovin, Umar dalam Juliandi ( 2015 : 59) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{154}{1 + (154 \cdot 0,1^2)} = 61$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persentase kelonggaran Ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (misalnya, 1 %, 5%, 10%, dll.).

Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 61 orang pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera.

Peneliti menentukan sampel dengan teknik *random sampling* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Tugas Pegawai**

Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Populasi	Sampel
Unit Human Capital	28	28	61/154 (28) = 11
Unit Payment Collection & finance	33	33	61/154 (33) = 13
Customer Care & Marketing	28	28	61/154 (28) = 11
Regional Network Operation	35	35	61/154 (35) = 14
Unit General Affair	30	30	61/154 (30) = 12
Jumlah	154	154	61

### E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian ini sebagai berikut :

1. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit.

3. Pengamatan/observasi

Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataan dari variable yang diteliti.

Agar kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/ benar maka hasil pengukuran kemungkinan benar.

Dalam ilmu-ilmu eksakta alat ukur seperti neraca adalah untuk mengukur berat, termometer untuk mengukur suhu. Dalam ilmu-ilmu sosial sulit mencari alat ukur standar seperti hanya ilmu eksakta. Maka peneliti merancang sendiri alat ukur atau instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan-pertanyaan berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Juliandi (2015, hal 77)

Keterangan:

r : koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  : Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$  : Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$  : Jumlah hasil kali variable X dan Y

## b. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan cepat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Menurut (Juliandi, 2015, hal. 82). Pengujian Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \right]$$

Dimana:

r	= Reliabilitas Instrumen
$\sum \alpha b^2$	= Jumlah varians butir
k	= Banyaknya butir pernyataan
$\alpha 1^2$	= Varians total

Kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai koefisien realibilitas yakni  $\alpha \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\alpha \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.
3. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan hasil yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r

tabel, apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item didalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus.

### **1. Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat menentukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka diperlukan pengujian data sebagai berikut :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu :

- Jika nilai variance inflasi factor (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 atau 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen tersebut.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar Pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi (2015, hal 160)

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Dukungan Organisasional

$x_2$  = Efikasi Diri

Kriteria:

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variable yang satu diikuti dengan variable lainnya dengan arah yang sama (berbanding huruf)
2. Terjadinya korelasi negatif apabila perubahan antara variable yang satu diikuti oleh variable lainnya dengan arah berlawanan (berbanding terbalik)
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variable yang satu diikuti oleh variable lainnya dengan arah yang tidak teratur.

### 3. Uji Hipotesis

- a. Uji secara persial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variable (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variable (y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t dalam Sugiyono (2010, hal : 184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = Korelasi variabel yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan:

$H_0 = H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (x) dengan variable terikat (y).

$H : r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (x) dengan variable terikat (y)

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikan korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_k = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono, (2012, hal. 257)

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien korelasi variabel berganda faktor sosial faktor pribadi.

k : Jumlah variabel independen.

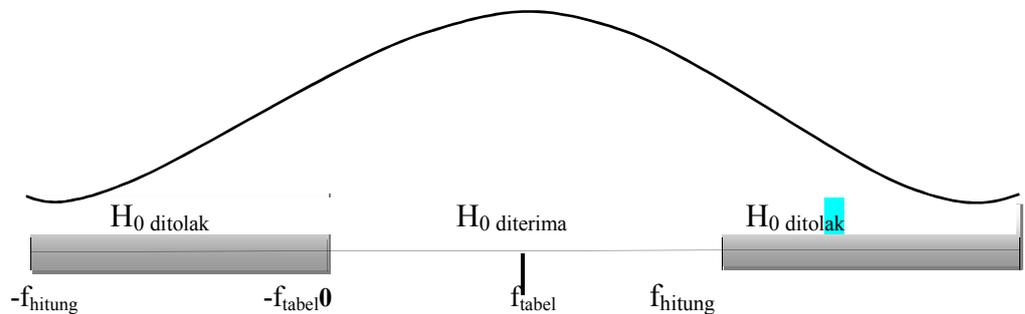
n : jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variable x dengan variable y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variable x dengan variable y



Dimana :

$f_{hitung}$  : Hasil perhitungan korelasi dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai.

$f_{tabel}$  : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

#### 4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel(Juliandi dan Irfan, 2013, hal 210 ). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel dukungan organisasional dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

$R^2$  : Nilai kolerasi berganda.

100% : Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden

Deskripsi data yaitu supaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Adapun cara mendiskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan kesimpulan data yang terdapat didalam tabel.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable X1 Dukungan Organisasional, 10 pernyataan untuk variable X2 Efikasi Diri, 10 pernyataan untuk variable terikat Y adalah Motivasi. Angket disebarakan kepada 61 pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera. Sebagai sampel dalam penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dari ketentuan diatas baik didalam baik didalam menghitung variable X1, X2, dan variable Y (Dukungan Oranisasional, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja pegawai). Data angket yang disebarkan diperoleh dari beberapa karakteristik responden, yaitu: jenis kelamin dan pendidikan.

**a. Data Responden**

Berikut ini dapat dilihat data-data responden dari angket yang disebarkan sebagai berikut:

**1) Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	32	52,5%
Perempuan	29	47,5%
Total	61	100,0%

Sumber : data diolah (2018)

Dari hasil tabel diatas bahwa responden penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 52,5% dan perempuan sebanyak 47,5%. Hal ini berarti karakteristik pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera didominasi dengan jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

**2) Usia**

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Menurut Usia**

Usia	Frequency	Percent
20-25 Tahun	10	16,4%
26-30 Tahun	15	24,6%
31-35 Tahun	13	21,3%
> 40 Tahun	23	37,7%
Total	61	100,0%

Sumber : data diolah (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian yaitu berusia antara > 40 tahun sebanyak 23 pegawai (37,7%), usia antara 31-35 tahun sebanyak 13 pegawai (21,3%), usia antara 26-30 tahun sebanyak 15 pegawai (24,6%), usia antara 20-25 tahun sebanyak 10 pegawai (16,4%).

### 3) Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Menurut Pendidikan**

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA/SMK	5	8,2%
Diploma	13	21,3%
S1	24	39,3%
S2	15	24,6%
S3	4	6,6%
Total	61	100,0%

Sumber: data diolah (2018)

Dari hasil tabel diatas dalam penelitian ini pendidikan responden S3 6,6%, S2 24,6%, S1 39,3%, Diploma 21,3%, SMA/SMK 8,2%. Hal ini berarti pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera memiliki karakter pendidikan yang tinggi, sehingga diharapkan mampu memahami variable penelitian dibawah ini.

## 2. Analisis Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variable X1 (Dukungan Organisasional)**

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
2.	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
3.	30	49,2	29	47,5	2	3,3	0	0	0	0	61	100
4.	30	49,2	28	45,9	2	3,3	1	1,6	0	0	61	100
5.	32	52,5	23	37,7	5	8,2	1	1,6	0	0	61	100
6.	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
7.	31	50,8	27	44,3	1	1,6	2	3,3	0	0	61	100
8.	36	59,0	22	36,1	3	4,9	0	0	0	0	61	100
9.	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
10.	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kepedulian saya terhadap pendapat karyawan lain sangat penting diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 57,4%.
2. Jawaban responden tentang rekan-rekan kerja sangat peduli terhadap pendapat yang saya berikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.

3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya bekerja sangat mengutamakan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
4. Jawaban responden tentang kepedulian antar sesama karyawan sering saya lakukan untuk menciptakan kesejahteraan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
5. Jawaban responden mengenai diruangan tempat saya bekerja banyak fasilitas yang diberikan perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentasi 52,5%.
6. Jawaban responden tentang saya sangat disiplin dalam bekerja sehingga mendapat pengakuan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentasi 52,5%.
7. Jawaban responden tentang kegigihan saya dalam bekerja pantas mendapat pengakuan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,8%.
8. Jawaban responden tentang pengakuan perusahaan terhadap kinerja saya sangat memotivasi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 59,0%.
9. Jawaban responden tentang saya sangat bersedia membantu dalam permasalahan yang dihadapi antar rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 57,4%.
10. Jawaban responden tentang atasan selalu bersedia membantu dalam permasalahan yang dihadapi karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja,

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variable X2 (Efikasi Diri)**

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
2.	30	49,2	28	45,9	2	3,3	1	1,6	0	0	61	100
3.	34	55,7	22	36,1	4	6,6	1	1,6	0	0	61	100
4.	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
5.	31	50,8	26	42,6	2	3,3	2	3,3	0	0	61	100
6.	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
7.	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
8.	30	49,2	29	47,5	2	3,3	0	0	0	0	61	100
9.	30	49,2	28	45,9	2	3,3	1	1,6	0	0	61	100
10.	32	52,5	23	37,7	5	8,2	1	1,6	0	0	61	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang berat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 52,5%.
2. Jawaban responden tentang Saya sering mendapat pujian karena memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.

3. Jawaban responden tentang saya dalam bekerja selalu mengambil tantangan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 55,7%.
4. Jawaban responden tentang saya diperusahaan banyak mendapatkan penghargaan karena menyukai tantangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 52,5%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 50,8%.
6. Jawaban responden tentang sikap optimis saya menjadi penentu kinerja saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 57,4%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu percaya diri untuk bisa mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
8. Jawaban responden tentang rekan kerja dan atasan yang baik membuat tingkat stress saya lebih rendah walaupun pada kondisi yang sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
9. Jawaban responden tentang jam istirahat yang cukup lama membuat saya lebih nyaman dan menurunkan stress, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.

10. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan stress lebih rendah walaupun pada kondisi yang sulit, mayoritas responden menjawab sebanyak 32 orang dengan presentase 52,5%.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variable Y (Motivasi Kerja)**

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	26	42,6	32	52,5	3	4,9	0	0	0	0	61	100
2.	31	50,8	27	44,3	1	1,6	2	3,3	0	0	61	100
3.	36	59,0	22	36,1	3	4,9	0	0	0	0	61	100
4.	24	39,3	35	57,4	2	3,3	0	0	0	0	61	100
5.	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6.	30	49,2	29	47,5	2	3,3	0	0	0	0	61	100
7.	30	49,2	28	45,9	2	3,3	1	1,6	0	0	61	100
8.	32	52,5	23	37,7	5	8,2	1	1,6	0	0	61	100
9.	30	49,2	28	45,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
10.	29	47,5	29	47,5	2	3,3	1	1,6	0	0	61	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 52,5%.

2. Jawaban responden tentang kerja keras adalah prioritas bagi saya untuk mendapatkan gaji yang besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 50,8%.
3. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berorientasi pada masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 59,0%.
4. Jawaban responden tentang saya mempunyai tingkat cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 57,4%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu mempersiapkan diri dengan serius untuk menjaga tenaga kerja lebih ahli dimasa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
6. Jawaban responden tentang saya sangat menekuni pekerjaan yang telah ditetapkan diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
7. Jawaban responden tentang keuletan dan ketekunan saya dalam bekerja setiap tahun mendapatkan penghargaan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.
8. Jawaban responden tentang saya membangun hubungan yang erat dengan sesama rekan kerja untuk menghindari konflik kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 52,5%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik dan benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 49,2%.

10. Jawaban responde tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 47,5%.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas

#### a. Uji Validitas Dukungan Organisasional

Tabel uji validitas Dukungan Organisasional dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasional**

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,571 (positif)	0,207	Valid
2	0,536 (positif)	0,207	Valid
3	0,490 (positif)	0,207	Valid
4	0,390 (positif)	0,207	Valid
5	0,589 (positif)	0,207	Valid
6	0,371 (positif)	0,207	Valid
7	0,443 (positif)	0,207	Valid
8	0,378 (positif)	0,207	Valid
9	0,571 (positif)	0,207	Valid
10	0,536 (positif)	0,207	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variable Dukungan Organisasional (X1) dinyatakan semuanya valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,207.

## b. Uji Validitas Efikasi Diri

Tabel uji validitas Efikasi Diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Efikasi Diri**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R-hitung</b>	<b>R-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,607 (positif)	0,207	Valid
2	0,468 (positif)	0,207	Valid
3	0,699 (positif)	0,207	Valid
4	0,496 (positif)	0,207	Valid
5	0,470 (positif)	0,207	Valid
6	0,378 (positif)	0,207	Valid
7	0,427 (positif)	0,207	Valid
8	0,601 (positif)	0,207	Valid
9	0,499 (positif)	0,207	Valid
10	0,739 (positif)	0,207	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variable Efikasi Diri (X2) dinyatakan semua valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,207.

### c. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel uji validitas Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,427 (positif)	0,207	Valid
2	0,374 (positif)	0,207	Valid
3	0,437 (positif)	0,207	Valid
4	0,405 (positif)	0,207	Valid
5	0,343 (positif)	0,207	Valid
6	0,620 (positif)	0,207	Valid
7	0,557 (positif)	0,207	Valid
8	0,595 (positif)	0,207	Valid
9	0,612 (positif)	0,207	Valid
10	0,535 (positif)	0,207	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas bahwa dari 10 item pertanyaan untuk variable Motivasi Kerja (Y) dinyatakan semua valid, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,207. Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variable (dukungan organisasional, efikasi diri dan motivasi kerja pegawai).

## 2. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Realibilitas Variable X1, X2, Y**

<b>Variable</b>	<b>Nilai Realibilitas</b>	<b>Status</b>
Dukungan Organisasional (X1)	0,638 > 0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,768 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,648 > 0,60	Reliabel

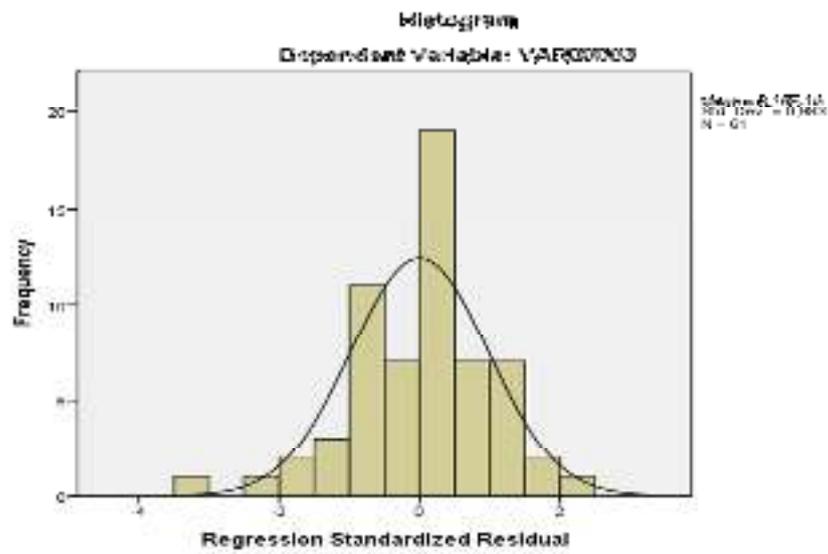
*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

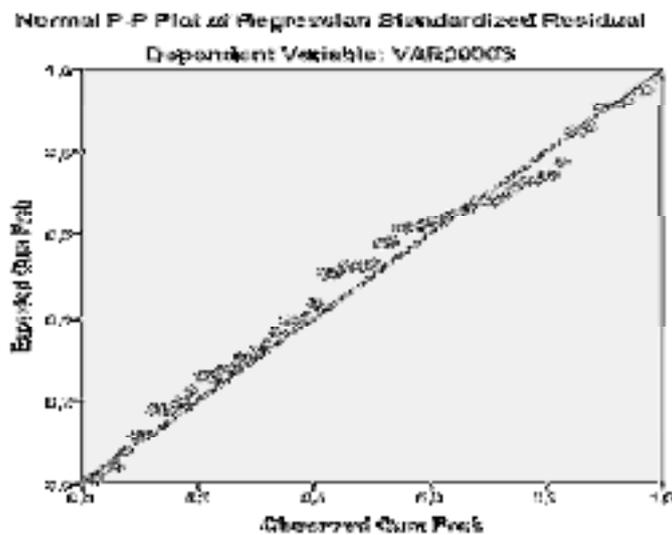
**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.



**Gambar 4.1**  
**Histogram**



**Gambar 4.2**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variable independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variable independennya.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,112	1,473		2,113	,039		
DUKUNGAN ORGANISASIONAL	,348	,080	,340	4,379	,000	,173	5,781
EFIKASI DIRI	,584	,070	,650	8,378	,000	,173	5,781

a, Dependent Variable: Motivasi Kerja

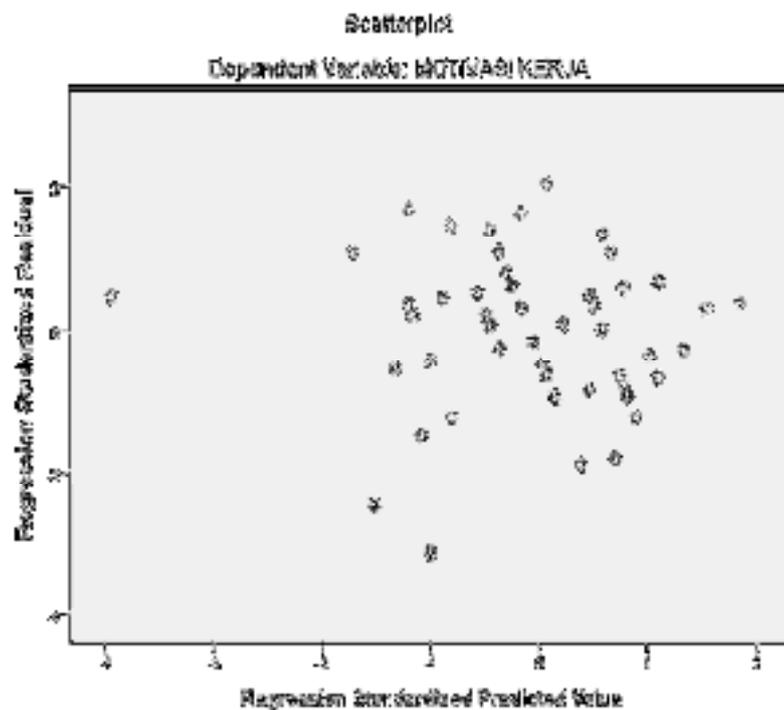
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dengan demikian variable bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.3**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehinggann model regresi layak dipakai untuk variable independen maupun variable bebasnya.

#### 4. Korelasi Berganda

##### a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable dukungan organisasional (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,112	1,473		2,113	,039
Dukungan Organisasional	,348	,080	,340	4,379	,000
Efikasi Diri	,584	,070	,650	8,378	,000

a, Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah (2018)



Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPS (*Statistical Program For Social Science*) versi 16.0 didapat :

$$\beta = 3,112$$

$$\beta_1 = 0,348$$

$$\beta_2 = 0,584$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,112 + 0,348X_1 + 0,584X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 3,112 menunjukkan bahwa variable independen yaitu dukungan organisasional ( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka motivasi kerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 3,112. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,348$  menunjukkan apabila dukungan organisasional mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera sebesar 34,8%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,584$  menunjukkan apabila efikasi diri mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera 58,4%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variable bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable terikat ( $Y$ ).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Adanya pengaruh dukungan organisasional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera. Dimana  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $4,379 \geq 2,001$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera.
2. Adanya pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera. Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yaitu  $8,378 \geq 2,001$  berada didaerah penerimaan  $H_a$  sehingga  $H_a$  diterima ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk. Divisi Regional 1 Sumatera.
3. Berdasarkan hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar  $451,114 > F_{tabel} (3,16)$  dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional yang baik dan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh dukungan organisasional dan efikasi diri berpengaruh sebesar 94,0% terhadap motivasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya 6% variable yang tidak mempengaruhi variable penelitian.

#### B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah

### C. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

5. Faktor dukungan organisasional masih perlu ditingkatkan kepada pegawai, karena dukungan organisasional dikenal sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, juga dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kemampuannya, yang selanjutnya menjadi kebanggaan terhadap dirinya dan juga perusahaan.
6. Faktor efikasi diri masih perlu adanya sistem penghargaan didalam perusahaan yang diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi atas keyakinan/kemampuan yang dimiliki. Karena dukungan organisasional dan efikasi diri mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat berprestasi dan loyalitas lagi dalam bekerja.
7. Sebaiknya pihak kampus dapat menambah buku-buku literatur bacaan dipergustakaan untuk menambah referensi dalam penulisan skripsi mahasiswa.
8. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variable-variable lain selain dari ketiga variable ini yang belum masuk pada penelitian, sehingga penelitian akan menjadi lebih baik dan tidak terjadi kesalahan hasil penelitian.
9. Pihak perusahaan harus dapat memperhatikan minimal kedua variable ini agar dapat memaksimalkan motivasi kerja pegawai dan sedapat mungkin bagian sumberdaya manusia (SDM/Umum) untuk terus melakukan evaluasi dan pelatihan kepada setiap karyawan agar tujuan jangka pendek perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi, I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana, 6.6 (2017): Hal. 2261
- Amir, Hermansyah. "Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu". *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol.10, No.4, Juli 2016. Hal. 336-337
- Bandura, Albert (2015). *Psikologi Kepribadian*. Cetakan ke-12. Malang : UMM Press
- Baranik, E. L, Roling A.E, and Eby, T. L. 2010. "Peran Dukungan Organisasi Yang diinginkan". *Jurnal Prilaku Kejujuran*, Vol. 76, pp. 366-373
- Culie, J. Keetan, N. and Arthur, M. 2014. Creers, Cluters, and Employment Mobility and Organizational Support. *Journal of Vacational Behavior*, Vol.84, pp. 164-176
- Chiang, F. C, and Hsieh S. T. 2012. Dampak Dari Dukungan Organsiasi Yang Dirasakan dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*. Vol.31, pp. 180-190
- Feist, Jess, & Feist, Gregory J. 2008. "*Teory Kepribadian*". Terjemahan. Yudi Santoso ed. VI. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gusti Alit Suputra, IG.A. Manuati Dewi, Gede Adnyana Sudibya (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana, 5.1 (2016) : 34-43
- Hasibuan, Malayu (2007). "*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*". Cetakan Ke-5. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Harahap, Dakkal (2009). "*Efikasi Diri*". [http://efikasi-diri.blogspot.co.id/2009/01/efikasi-diri\\_14.html?m=1](http://efikasi-diri.blogspot.co.id/2009/01/efikasi-diri_14.html?m=1). Diakses Pada Tanggal 10 Desember 2018
- Hutagalung, Raja Bongsu, Syafrizal Helmi, dan Frida Ramadhani, 2008. "*Kewirausahaan*". USU Press, Medan

- Indarti N, 2008. "Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan antara Indonesia, Jepang, dan Norwegia". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia* Vol.23, No.4 : Hal.3
- Kiewitz, C. Llyod, S. and Hochwarter, W. 2009. Efek Interaktif dari Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Politik Organisasi Pada Dukungan Organisasi. *Jurnal Studi Manajemen*. Vol.46, No.5. pp. 806-834
- Lam, T, And Zhang, H.Q. 2003. "Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi dalam industry hongkong". *Jurnal International Manjemen Perhotelan Kontemporer*. Vol.15, No.4. pp. 214-220
- Mangkunegara, A Anwar Prabu (2011), "*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rina Wahyuni Daulay, Frida Ramadhani. "*Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha*". Pada Usaha Foto Copy dan Alat Tulis Kantor di Kecamatan Panyabungan. Kabupaten Mandailing Natal
- Reivich, K, & Shatte, A. 2002. Faktor Ketahanan; 7 Ketrampilan Penting Untuk Mengatasi Hambatan Yang Tak Terhindarkan. New York, Broadway Books
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke – 21. Bandung : Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Sudiatmi, Titik. "Pengaruh Komitmen Pada Profesi dan Dukungan Organisasional Terhadap Motivasi Berprestasi Dosen". *Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, Vol.21, No.2. 2012 : Hal.145
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke – 1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tatiyani, L 2004. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, Dukungan Organisasional terhadap Orientasi Pelanggan, *Tesis*, Diterbitkan. Program Pascasarjana. Semarang: Universitas Diponegoro
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Ke – 3. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Winardi, J (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke – 4. Jakarta :  
Kencana Prenada Media Group

Wahyuni, Sri ((2013). “Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan  
Motivasi Berprestasi Pada Siswa SMK Negeri 1 Samarinda”. *Jurnal  
Psikologi*, Vol.1, No.1, 2013 : Hal. 89

Yanez, C. B. and Figueroa, A. J. 2011. Psychological Well-Being, Perceived  
Organizational Support and Job Satisfaction Amongst Chilean  
Prison Employees. *Journal of Psychological Behavior*. Vol,6,  
No.13. pp. 91-99

Yukl, G. 2010. “*Kepemimpinan dalam Organisasional*”. Edisi Kelima. Jakarta:  
PT. Indeks

