

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FAJAR AGUNG DESA BENGABING
KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : ADELLA LUBIS
NPM : 1705160293
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 31 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ADELLA LUBIS
 N P M : 1705160293
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR AGUNG DESA BENGABING KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

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

TIM PENGUJI

Penguji I: (ASSOC. PROF. DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)
 Penguji II: (WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(EDIASYAN REPTI, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua: (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)
 Sekretaris: (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADELLA LUBIS
NPM : 1705160293
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
FAJAR AGUNG DESA BENGABING KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adella Lubis
NPM : 1705160293
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
FAJAR AGUNG DESA BENGABING KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Nov 2021

Yang membuat pernyataan



ADELLA LUBIS



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ADELLA LUBIS
N.P.M : 1705160293
Dsen Pembimbing : ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR AGUNG DESA BENGABING KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Kontifaculis Manas diperbaiki		
BAB 2	- titik harus jelas		
BAB 3	- Intilek Bmtaer kean tim 2		
BAB 4	- journal pmdun diperbaiki		
BAB 5	- Contoh sukan + pmdun		
Daftar Pustaka	- Sebaiknya pmdun		
Persetujuan Sidang Meha Hijau	- Ade pmdun Sidang		

Medan, Agustus 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR AGUNG DESA BENGABING KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

ADELLA LUBIS

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : adellalub27@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Fajar Agung baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Fajar Agung. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah 59 orang pegawai pada PT. Fajar Agung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fajar Agung

Kata Kunci : Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAWN AGUNG, BENGABING VILLAGE, SERDANG BEDAGAI REGENCY

ADELLA LUBIS

*faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238
Email : adellalub27@gmail.com*

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and work motivation on performance at PT. Fajar Agung either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Great Dawn. The sample in this study using the slovin formula totaling 59 employees at PT. Great Dawn. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously self-efficacy and work motivation have a significant effect on employee performance at Fajar Agung

Keywords: Self-Efficacy, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai”**.

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

skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Said Syafriel Lubis dan Ibunda Salhidani Nasution tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Hendri Falevi selaku Kepala Tata Usaha PT. Fajar Agung Desa Bengabing Provinsi Sumatera Utara.
12. Bapak/Ibu Pimpinan dan seluruh Staff karyawan PT. Fajar Agung Desa Bengabing Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
13. Kepada sahabat, teman belajar, dan teman berjuang dari awal kuliah Jihan Rizka Ayu Putri, Tri Eka Astuti Siregar, Ayu Trya, Mustika Arini yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses bersama.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.
Amin.

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

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis

ADELLA LUBIS

NPM:1705160293

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Penilaian Kinerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja	13
2.1.2 Efikasi Diri	14

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri	14
2.1.2.2 Jenis Jenis Efikasi Diri	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	17
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	20
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
2.1.3.4 Indikator Motivasi	29
2.1.4 Kerangka Konseptual	31
2.2.Hipotesis	35

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data	46

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	51
4.2 Analisis Data	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	58
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	65
4.2.5 Pembahasan	66

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	37
Tabel 3.2	Indikator Efikasi Diri	37
Tabel 3.3	Indikator Motivasi Kerja.....	38
Tabel 3.4	Defenisi Operasional.....	38
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	39
Tabel 3.6	Rincian Konvensi Pegawai PT. Fajar Agung.....	40
Tabel 3.7	Skala Likert	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	44
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Efikasi Diri	44
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	44
Tabel 3.11	Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 4.1	Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.2	Karateristik Responden	52
Tabel 4.3	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	52
Tabel 4.4	Persentase Jawaban Responden Variabel Efikasi Diri.....	54
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Resonden Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.7	Hasil Regresi Liner Berganda	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4.9	Hasil Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	48
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	61
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

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

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Hasibuan & Handayani, 2017). Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila

orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki

semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010)

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

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada self efficacy secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi

serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2018).

Penelitian ini dilakukan di PT. Fajar Agung Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai. PT. Fajar Agung merupakan industri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet, dengan luas lahan 1.479 Ha. Sejalan dengan pasang surut manajemen perusahaan ini mengikuti perubahan pada tanggal 30 Mei 1961 pengelolaan perusahaan perkebunan diambil alih oleh perusahaan swasta nasional yang bernama PT. Fajar Universal Company yang bergerak dibidang perusahaan dagang, perkebunan, pertanian industri dan beberapa tahun kemudian pada 12 Mei 1963 nama perusahaan diubah menjadi PT. Fajar Agung Company (PT. FAGUCO). Karena banyak tanaman karet yang dikonversi ketanaman kelapa sawit. Dan selanjutnya pada tanggal 24 Mei 2004 pengelolaan PT. FAGUCO berubah menjadi PT. Fajar Agung hingga sekarang. PT. Fajar Agung memiliki asisten yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh karyawan tetap dengan dibantu oleh mandor-mandor yang bertujuan membantu asisten dalam mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

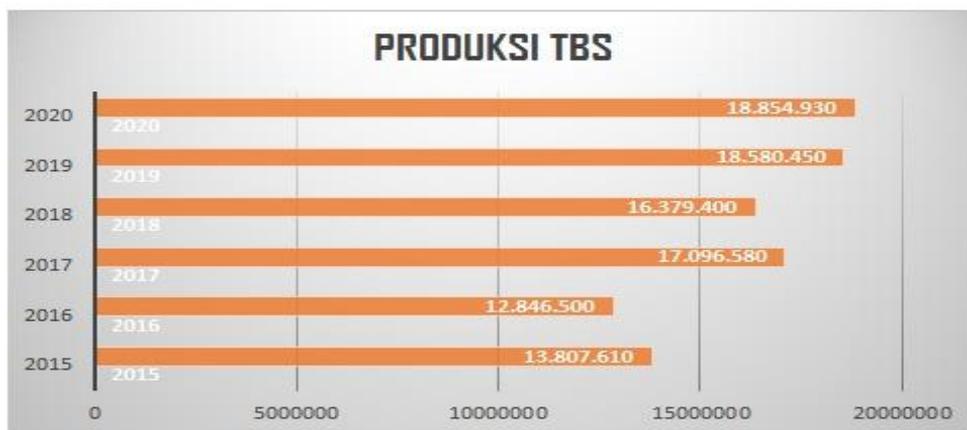
tetap PT. Fajar Agung diantaranya yaitu Asisten Afdeling I (Kelapa Sawit) dan Asisten Afdeling II (Karet)

Pengukuran kinerja karyawan didasarkan pada standar yang di tetapkan perusahaan. Dapat dilihat dari seberapa besar hasil produksi kelapa sawit tersebut karena kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Berikut ini data hasil produksi PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai mulai dari tahun 2015-2020.

**MONITORING PRODUKSI
PT FAJAR AGUNG**

Satuan : Kg

KOMODITI	TAHUN					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TBS	13.807.610	12.846.500	17.096.580	16.379.400	18.580.450	18.854.930



Sumber: Dokumen PT. Fajar Agung

Gambar 1.1 Monitoring Produksi PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, diketahui bahwa hasil produksi TBS PT. Fajar Agung mengalami penurunan selama 2 tahun terakhir. Dengan menurunnya jumlah produksi maka hasil produktivitas juga ikut mengalami penurunan. Penurunan hasil produktivitas diduga karena masih rendahnya efikasi diri dan motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Pada riset awal dalam penelitian penulis ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung masih rendahnya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, sebagian karyawan datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, tingkat efikasi diri untuk mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya, motivasi yang diberikan pimpinan belum cukup memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai, efikasi diri, motivasi dan kinerja karyawan, dengan menetapkan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Fajar Agung dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Rendahnya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, sebagian karyawan datang dan pulang kerja tidak tepat waktu.
2. Tingkat efikasi diri untuk mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang

percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya.

3. Kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras sehingga karyawan kurang termotivasi.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa efikasi diri dan motivasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah efikasi diri, motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dengan subjek PT. Fajar Agung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

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

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

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

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

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

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

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Efektivitas dan Efisiensi

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

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

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

4. Inisiatif

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

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

1. Iklim organisasi

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

2. Kepemimpinan

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

3. Kualitas pekerjaan

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

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

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

6. Motivasi

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

7. Daya tahan/ kehandalan

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

8. Kuantitas pekerjaan

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

9. Disiplin kerja

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

10. Pengawasan

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

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Dapat tidaknya diandalkan

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

4. Sikap

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

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Waktu kerja

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

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

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

Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsitentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi

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

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

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

1. Level

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

batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength.*

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

3. *Generality*

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

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu

memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

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

2. Modeling sosial

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

3. Persuasisosial

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

4. Kondisi Fisik dan Emosional

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

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

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

keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

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

3. Persuasi Verbal

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

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan.

Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Vicariousexperience*

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

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model.

Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbalpersuasion*

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

4. *Emotionalcues*

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

kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Lent, Brown, & Larkin, 1986), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas

pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

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

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

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

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

2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

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

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

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

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

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

2.1.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

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

1. Faktor internal

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

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

hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

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

1) Kondisi lingkungan kerja

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

2) Kompensasi yang memadai

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

3) Supervisi yang baik

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

4) Adanya jaminan pekerjaan

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

5) Status dan tanggung jawab

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

6) Peraturan yang fleksibel

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

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

1. Promosi

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

2. Prestasi kerja

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

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para

karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung jawab

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

6. Pengakuan

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

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan,

sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong

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

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

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

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

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

6. Tanggung jawab

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

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

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

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

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

2. Orientasi masa depan

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

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

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

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

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

5. Usaha untuk maju

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

6. Ketekunan

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

7. Pemanfaatan waktu

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

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (efikasi diri dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

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

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

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

Sedangkan menurut (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

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

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

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

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

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

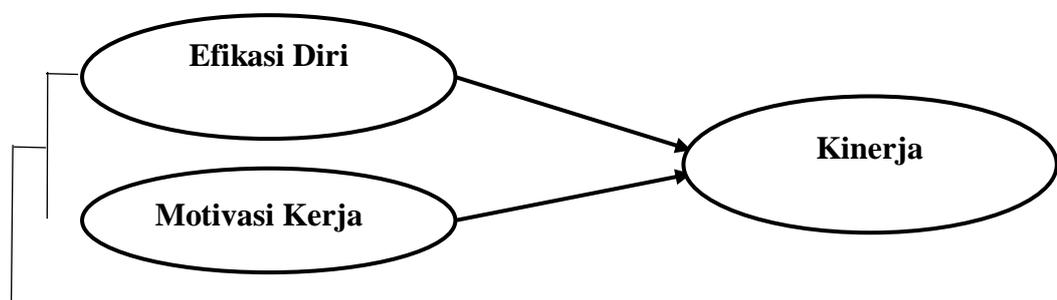
Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

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

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist & Feist, 2010).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015).

Dari uraian diatas dan di dukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada padarumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Efikasi diri dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

3.2 Definisi Operasional

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

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur kinerja adalah:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Efikasi Diri (X1)

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

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur efikasi diri adalah:

Tabel 3.2 Indikator Efikasi Diri

No	Indikator
1	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
3	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
5	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Sumber: (Lent et al., 1986)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah:

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

Tabel 3.4 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	No item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap Sumber : (Mangkunegara, 2013)	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Efikasi Diri (X1)	Keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan 5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi Sumber: (Lent et al., 1986)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Motivasi Kerja	Proses memengaruhi atau	1. Daya pendorong	1,2

Kerja (X2)	mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.	2. Kemauan	3,4
		3. Kerelaan	5,6
		4. Keahlian	7,8
		5. Keterampilan	9,10
		6. Tanggung jawab	11,12
		7. Kewajiban	13,14
		8. Tujuan	15,16
		Sumber: (Siagian, 2014)	

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan April 2021 sampai Agustus 2021. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan judul				■																	
2	Riset awal				■	■	■	■														
3	Pembuatan proposal							■	■	■	■											
4	Bimbingan Proposal										■	■	■	■								
5	Seminar Proposal													■	■	■	■					
6	Riset														■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																			■	■	
9	Sidang Meja Hijau																				■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara berjumlah 144 orang.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara

Tabel 3.6 Data Data Jumlah Karyawan Yang Terdapat Pada PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara

No.	Unit	Jumlah
1.	Asisten Afdeling I	1 Orang
2.	Mandor I	1 Orang
3.	Mdr. Perawatan	6 Orang
4.	Karyawan Mdr.Perawatan	33 Orang
5.	Mdr. Karet	2 Orang
6.	Karyawan Mdr. Karet	37 Orang
7.	Mdr. Panen	2 Orang
8.	Karyawan Mdr. Panen	24 Orang
9.	Kr. Panen	2 Orang
10.	Kr. Afdeling	1 Orang
11.	Ka. Gudang	1 Orang
12.	Kr. Gudang	1 Orang
13.	Mdr. Transport	1 Orang
14.	Kr. Trans	1 Orang
15.	Koor. Kea	1 Orang
16.	Kea. SKU	28 Orang
17.	Kr. Admin	1 Orang
18.	Kasir	1 Orang
	Total	144 Orang

Sumber : PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel

minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{144}{1 + 144(0.1)^2} = 59,02$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

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

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang karyawan PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karyawan PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Fajar Agung. Desa Bengabing, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.7 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *t hitung* dengan *t table*. Jika *t hitung* lebih besar dari *t table* nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y1.1	0.676 > 0,256	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.713 > 0,256	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.300 > 0,256	0.021 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.780 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.5	0.783 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.6	0.711 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.7	0.666 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	Y1.8	0.638 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Efikasi Diri (X1)	X1.1	0.723 > 0,256	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.844 > 0,256	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.638 > 0,256	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.849 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.819 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.6	0.733 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.7	0.780 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.8	0.752 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.9	0.733 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid
	X1.10	0.758 > 0,256	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.721 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.338 > 0,220	0.009 < 0,05	Valid
	X2.3	0.721 > 0,220	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.338 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.763 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.6	0.662 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.7	0.380 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.8	0.378 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.9	0.738 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.10	0.748 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.11	0.763 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid

	X2.12	0.755 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.13	0.863 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.14	0.666 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X215	0694 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid
	X2.16	0.572 > 0,220	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
- $\sum Si$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
- St = Jumlah varians butir
- K = Jumlah item

Jika nilai reliabilitas mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (0,50).

Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.822	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X1)	0.917		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.900		Reliabel

Sumber : PLS 3.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X1	= Efikasi Diri
X2	= Motivasi Kerja
β_1, β_2	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015).

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

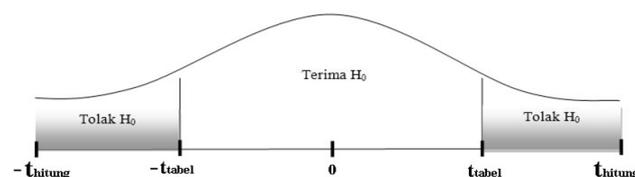
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

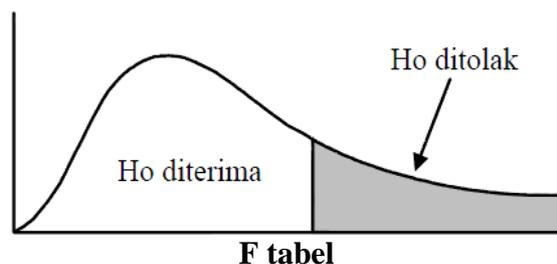
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi, *dkk*, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 16 pernyataan untuk variabel perilaku motivasi kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 orang pegawai PT. Fajar Agung responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 59 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	31	52,54
Wanita	28	47,46
Total	59	100
Jenjang Pendidikan :		
S1	45	76,27
D3	10	16,95
SMA	4	6,78
Total	59	100

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin dan jenjang pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari pria yaitu pria 31 responden (52,54%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 45 responden (76,27%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

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

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	13.6	43	82.9	7	11.9	1	1.7	0	0	59	100%
2	11	18.6	37	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	59	100%
3	16	27.1	43	82.9	0	0	0	0	0	0	59	100%
4	10	16.9	36	61.0	10	16.9	3	5.1	0	0	59	100%
5	10	16.9	40	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	59	100%
6	13	22.0	43	82.9	9	15.3	3	5.1	0	0	59	100%
7	13	22.0	43	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100%
8	10	16.9	31	52.5	16	27.1	2	3.4	0	0	59	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 62.7 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 61.0 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67.8 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 52.5 %.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.

4.1.3.2 Efikasi Diri

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

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	16.9	36	61.0	10	16.9	3	5.1	0	0	59	100%
2	10	16.9	40	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	59	100%
3	13	22.0	34	57.6	9	15.3	3	5.1	0	0	59	100%
4	10	16.9	40	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	59	100%
5	12	20.3	34	57.6	9	15.3	4	6.8	0	0	59	100%
6	13	22.0	43	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100%
7	13	22.0	44	74.6	2	3.4	0	0	0	0	59	100%
8	11	18.6	30	50.8	16	27.1	2	3.4	0	0	59	100%
9	13	22.0	43	72.9	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100%
10	10	16.9	31	52.5	16	27.1	2	3.4	0	0	59	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 61.0 %.
2. Jawaban responden tentang mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67.8 %.
3. Jawaban responden tentang tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57.6 %.

4. Jawaban responden tentang berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67.8 %.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57.6 %.
6. Jawaban responden tentang mampu bekerja keras untuk targer PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
7. Jawaban responden tentang mampu menghadapi hambatan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentasi 74.6 %.
8. Jawaban responden tentang mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 50.8 %.
9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai setuasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 72.9 %.
10. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 52.5 %.

4.1.3.3 Motivasi Kerja

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

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18.6	37	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	59	100%
2	16	27.1	43	82.9	0	0	0	0	0	0	59	100%
3	11	18.6	37	62.7	9	15.3	2	3.4	0	0	59	100%
4	16	27.1	43	82.9	0	0	0	0	0	0	59	100%
5	13	22.0	34	57.6	9	15.3	3	5.1	0	0	59	100%
6	13	22.0	43	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100%
7	13	22.0	36	61.0	10	16.9	0	0	0	0	59	100%
8	9	15.3	48	81.4	2	3.4	0	0	0	0	59	100%
9	10	16.9	36	61.0	10	16.9	3	5.1	0	0	59	100%
10	10	16.9	40	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	59	100%
11	13	22.0	34	57.6	9	15.3	3	5.1	0	0	59	100%
12	10	16.9	40	67.8	7	11.9	2	3.4	0	0	59	100%
13	12	20.3	34	57.6	9	15.3	4	6.8	0	0	59	100%
14	13	22.0	43	82.9	1	1.7	2	3.4	0	0	59	100%
15	13	22.0	44	74.6	2	3.4	0	0	0	0	59	100%
16	11	18.6	30	50.8	16	27.1	2	3.4	0	0	59	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 62.7 %.
2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 62.7 %.

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57.6 %.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 61.0 %.
8. Jawaban responden tentang Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 81.4 %.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 61.0 %.
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67.8 %.
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57.6 %.

12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67.8 %.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57.6 %.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 82.9 %.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentasi 74.6 %.
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 50.8 %.

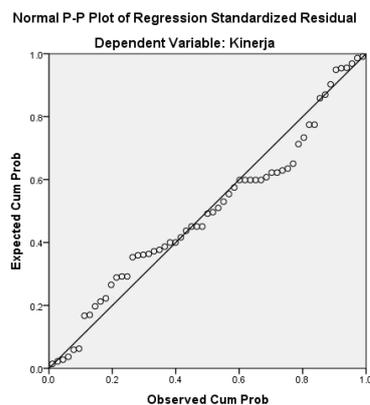
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.143	4.000
	Motivasi Kerja	.143	4.000

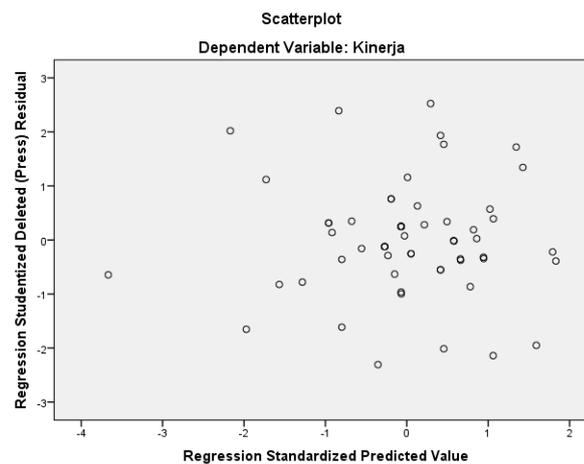
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai tolerance sebesar $0.143 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.00 < 5$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.143 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.00 < 5$. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu efikasi diri, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.388	1.156		-.335	.739
	Efikasi Diri	.136	.055	.203	2.482	.016
	Motivasi Kerja	.418	.044	.782	9.554	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -0.388
2. Efikasi diri = 0,136
3. Motivasi kerja = 0,418

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0.388 + 0,136_1 + 0,418_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -0.388 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen efikasi diri diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -0.388.
2. Nilai koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,136 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel efikasi diri meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,136 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,418 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,418 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.388	1.156		-.335	.739
	Efikasi Diri	.136	.055	.203	2.482	.016
	Motivasi Kerja	.418	.044	.782	9.554	.000

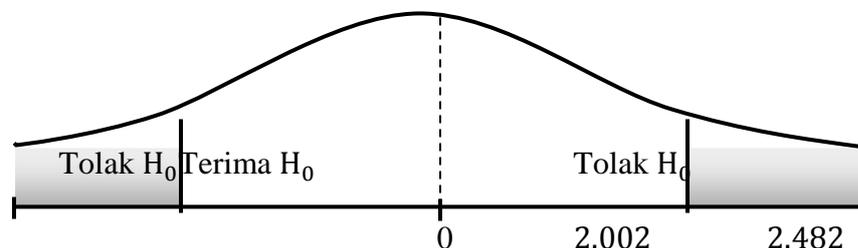
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 59 - 2 = 57$ adalah 2.002 $t_{hitung} = 2.482$ dan $t_{tabel} = 2.002$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

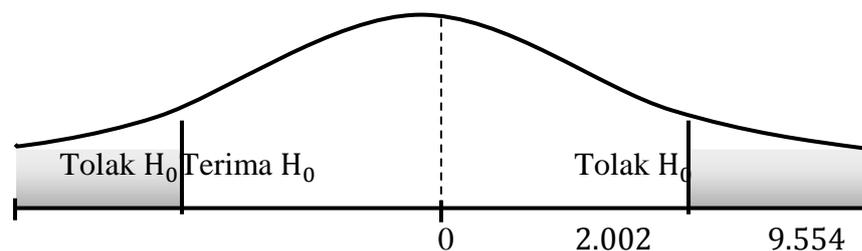
H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 2.482 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.016 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 59 - 2 = 57$ adalah $t_{hitung} = 9.554$ dan $t_{tabel} = 2.002$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2.002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2.002$ atau $-t_{hitung} < -2.002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 9.554 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji F

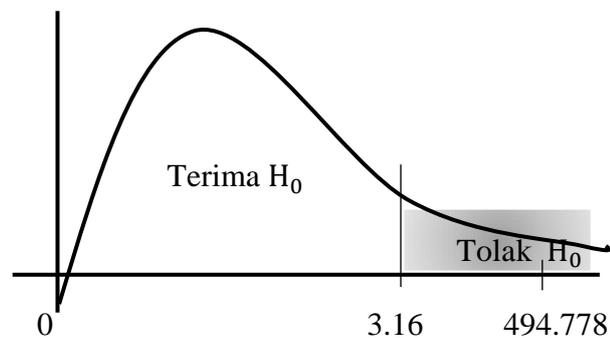
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.373	2	340.686	494.778	.000 ^b
	Residual	38.560	56	.689		
	Total	719.932	58			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 59 - 2 - 1 = 56$$

$$F_{\text{hitung}} = 494.778 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.16$$

**Gambar 4.5 Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 494.778 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($494.778 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai

koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.945	.82980
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.946 \times 100\%$$

$$= 94.6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.946 yang berarti 94.6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi kerja sebesar 94.6% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 94.6\% = 5.4\%$. hal ini menunjukkan 5.4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

4.5 Pembahasan

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

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel efikasi diri adalah 2.482 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan efikasi diri sebesar $0.016 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai pada T. Fajar Agung, dimana dengan semakin meningkatnya efikasi diri maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self*

efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

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

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

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

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 9.554 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung, dimana dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, pemimpin PT. Fajar Agung memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

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

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

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

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar

timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupty & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 494.778 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($494.778 > 3.16$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Fajar Agung, dimana dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa serta arahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten serta dibarengi dengan arahan pimpinan

sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist & Feist, 2010).

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan

produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Juniari, Riana, & Subudi, 2015).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.
3. Secara simultan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Fajar Agung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin PT. Fajar Agung diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Fajar Agung, agar memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan efikasi diri dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 59 orang responden sedangkan masih banyak pegawai PT. Fajar Agung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah

Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840.

Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees job satisfaction. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.

Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.

Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.

Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.

Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.

Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.

Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tupty, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injests: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Adella Lubis memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Usia : >30 Tahun 30-39 tahun
 40-50 Tahun <50 tahun

Efikasi Diri (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu						
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit					
2	Saya mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan					
Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas						
3	Saya tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit					
Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun						
5	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun					
6	Saya mampu bekerja keras untuk targer PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai					
Yakin bahwa dri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan						
7	Saya mampu menghadapi hambatan yang ada					
8	Saya mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit					
Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai setuasi					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					

Motivasi Kerja (X2)

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

14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

Kinerja Karyawan (Y)

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

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	32.0339	3.52316	59
Efikasi Diri	39.8475	5.25493	59
Motivasi Kerja	64.6271	6.59388	59

Correlations				
		Kinerja	Efikasi Diri	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.927	.970
	Efikasi Diri	.927	1.000	.926
	Motivasi Kerja	.970	.926	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Efikasi Diri	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	59	59	59
	Efikasi Diri	59	59	59
	Motivasi Kerja	59	59	59

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Efikasi Diri ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.973 ^a	.946	.945	.82980	.946	494.778	2	56	.000	1.921
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri										
b. Dependent Variable: Kinerja										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.373	2	340.686	494.778	.000 ^b
	Residual	38.560	56	.689		
	Total	719.932	58			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.388	1.156		-.335	.739	-2.704	1.929					
	Efikasi Diri	.136	.055	.203	2.482	.016	.026	.246	.927	.315	.077	.143	4.000
	Motivasi Kerja	.418	.044	.782	9.554	.000	.330	.505	.970	.787	.295	.143	4.000

a. Dependent Variable: Kinerja

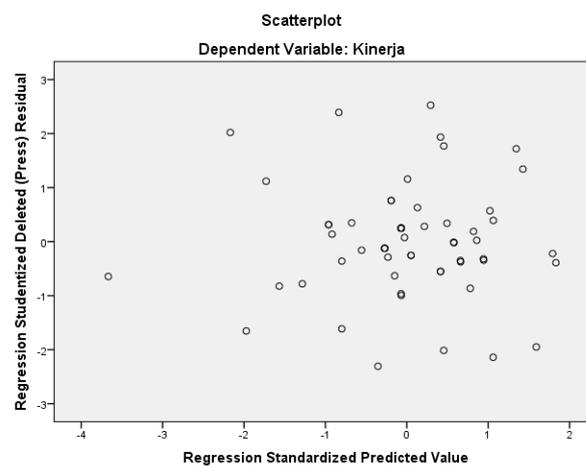
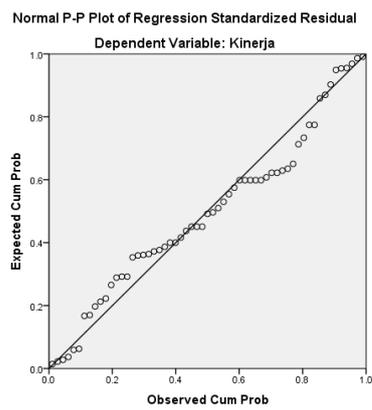
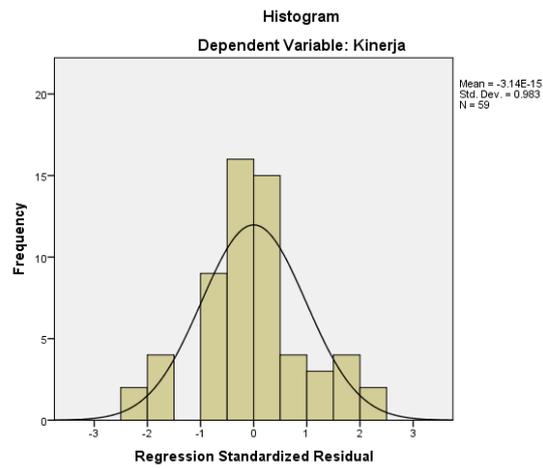
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Efikasi Diri	Motivasi Kerja
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.188	.61	.09	.01
	3	.001	57.638	.39	.91	.99

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.4620	38.3123	32.0339	3.42751	59
Std. Predicted Value	-3.668	1.832	.000	1.000	59
Standard Error of Predicted Value	.108	.428	.175	.067	59
Adjusted Predicted Value	19.6275	38.3401	32.0316	3.43847	59
Residual	-1.82113	1.96335	.00000	.81536	59
Std. Residual	-2.195	2.366	.000	.983	59
Stud. Residual	-2.222	2.412	.001	1.018	59
Deleted Residual	-1.86760	2.04028	.00232	.87783	59
Stud. Deleted Residual	-2.307	2.525	.003	1.041	59
Mahal. Distance	.007	14.479	1.966	2.783	59
Cook's Distance	.000	.469	.027	.068	59
Centered Leverage Value	.000	.250	.034	.048	59

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Efikasi Diri
X1.1	Pearson Correlation	1	.568	.545	.603	.634	.461	.480	.341	.500	.345	.723
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.568	1	.514	.960	.725	.443	.549	.581	.487	.592	.844
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.545	.514	1	.514	.818	.273	.244	.287	.198	.292	.638
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.036	.062	.028	.133	.025	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.603	.960	.514	1	.758	.487	.549	.547	.487	.557	.849
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.634	.725	.818	.758	1	.422	.476	.434	.422	.441	.819
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.001	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.461	.443	.273	.487	.422	1	.927	.499	.809	.475	.733
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.480	.549	.244	.549	.476	.927	1	.559	.828	.537	.780
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	.341	.581	.287	.547	.434	.499	.559	1	.499	.955	.752
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.028	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.9	Pearson Correlation	.500	.487	.198	.487	.422	.809	.828	.499	1	.552	.733
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.133	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.10	Pearson Correlation	.345	.592	.292	.557	.441	.475	.537	.955	.552	1	.758
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.723	.844	.638	.849	.819	.733	.780	.752	.733	.758	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

X2.9	Pearson Correlation	.466**	.190	.466**	.190	.545**	.500**	.049	.152	1	.568**	.545**	.603**	.634**	.461**	.480**	.341**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.150	.000	.150	.000	.000	.714	.251		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.10	Pearson Correlation	.377**	-.043	.377**	-.043	.514**	.487**	.044	.070	.568**	1	.514**	.960**	.725**	.443**	.549**	.581**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.003	.748	.003	.748	.000	.000	.741	.597	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.11	Pearson Correlation	.647**	.027	.647**	.027	1.000	.198	.040	.443**	.545**	.514**	1	.514**	.818**	.273	.244	.287	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.838	.000	.838	.000	.133	.766	.000	.000	.000		.000	.000	.036	.062	.028	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.12	Pearson Correlation	.377**	-.043	.377**	-.043	.514**	.487**	.044	.070	.603**	.960**	.514**	1	.758**	.487**	.549**	.547**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.003	.748	.003	.748	.000	.000	.741	.597	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.13	Pearson Correlation	.620**	.066	.620**	.066	.818**	.422**	.078	.290	.634**	.725**	.818**	.758**	1	.422**	.476**	.434**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.621	.000	.621	.000	.001	.557	.026	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.14	Pearson Correlation	.259	.373**	.259	.373**	.273	.809	-.019	.003	.461**	.443**	.273	.487**	.422**	1	.927**	.499	.666
	Sig. (2-tailed)	.047	.004	.047	.004	.036	.000	.889	.979	.000	.000	.036	.000	.001		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.15	Pearson Correlation	.269	.367**	.269	.367**	.244	.828	-.022	-.005	.480**	.549	.244	.549	.476**	.927**	1	.559	.694**
	Sig. (2-tailed)	.039	.004	.039	.004	.062	.000	.871	.971	.000	.000	.062	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.16	Pearson Correlation	.218	.022	.218	.022	.287	.499	-.092	.112	.341**	.581**	.287	.547**	.434**	.499	.559	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.096	.867	.096	.867	.028	.000	.490	.399	.008	.000	.028	.000	.001	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.721**	.338**	.721**	.338**	.763**	.662**	.380	.378**	.738**	.748**	.763**	.755**	.863**	.666**	.694**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.009	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	16

Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.607**	.153	.446**	.550**	.353**	.258	.276	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.248	.000	.000	.006	.049	.034	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.2	Pearson Correlation	.607**	1	.196	.466**	.377**	.647**	.259	.188	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.136	.000	.003	.000	.047	.153	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.3	Pearson Correlation	.153	.196	1	.190	-.043	.027	.373**	.037	.300
	Sig. (2-tailed)	.248	.136		.150	.748	.838	.004	.783	.021
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.4	Pearson Correlation	.446**	.466**	.190	1	.568**	.545**	.500	.345**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.150		.000	.000	.000	.007	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.5	Pearson Correlation	.550**	.377**	-.043	.568**	1	.514**	.487**	.592**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.748	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.6	Pearson Correlation	.353**	.647**	.027	.545**	.514**	1	.198	.292	.711**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.838	.000	.000		.133	.025	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.7	Pearson Correlation	.258	.259	.373**	.500**	.487**	.198	1	.552**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.049	.047	.004	.000	.000	.133		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y1.8	Pearson Correlation	.276	.188	.037	.345**	.592**	.292	.552**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.034	.153	.783	.007	.000	.025	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Kinerja	Pearson Correlation	.676**	.713**	.300	.780**	.783**	.711**	.666**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

Statistics											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	10	16.9	16.9	22.0
	S	36	61.0	61.0	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	40	67.8	67.8	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	9	15.3	15.3	20.3
	S	34	57.6	57.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	40	67.8	67.8	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.8	6.8	6.8
	KS	9	15.3	15.3	22.0
	S	34	57.6	57.6	79.7
	SS	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	1	1.7	1.7	5.1
	S	43	72.9	72.9	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	44	74.6	74.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	16	27.1	27.1	30.5
	S	30	50.8	50.8	81.4
	SS	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	1	1.7	1.7	5.1
	S	43	72.9	72.9	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	16	27.1	27.1	30.5
	S	31	52.5	52.5	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Statistics																	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	9	15.3	15.3	18.6
	S	37	62.7	62.7	81.4
	SS	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	72.9	72.9	72.9
	SS	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	9	15.3	15.3	18.6
	S	37	62.7	62.7	81.4
	SS	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	72.9	72.9	72.9
	SS	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	9	15.3	15.3	20.3
	S	34	57.6	57.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	1	1.7	1.7	5.1
	S	43	72.9	72.9	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	16.9	16.9	16.9
	S	36	61.0	61.0	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.4	3.4	3.4
	S	48	81.4	81.4	84.7
	SS	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	10	16.9	16.9	22.0
	S	36	61.0	61.0	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	40	67.8	67.8	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	9	15.3	15.3	20.3
	S	34	57.6	57.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	40	67.8	67.8	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.8	6.8	6.8
	KS	9	15.3	15.3	22.0
	S	34	57.6	57.6	79.7
	SS	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	1	1.7	1.7	5.1
	S	43	72.9	72.9	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	S	44	74.6	74.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

X2.16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	16	27.1	27.1	30.5
	S	30	50.8	50.8	81.4
	SS	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Statistics									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	7	11.9	11.9	13.6
	S	43	72.9	72.9	86.4
	SS	8	13.6	13.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	9	15.3	15.3	18.6
	S	37	62.7	62.7	81.4
	SS	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	72.9	72.9	72.9
	SS	16	27.1	27.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	10	16.9	16.9	22.0
	S	36	61.0	61.0	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	7	11.9	11.9	15.3
	S	40	67.8	67.8	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.1	5.1	5.1
	KS	9	15.3	15.3	20.3
	S	34	57.6	57.6	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	1	1.7	1.7	5.1
	S	43	72.9	72.9	78.0
	SS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.4	3.4	3.4
	KS	16	27.1	27.1	30.5
	S	31	52.5	52.5	83.1
	SS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

No	X1										JLM
1	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	41
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
6	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	32
7	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	24
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
13	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
15	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
28	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	42
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
33	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
36	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
37	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
38	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
39	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
40	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
41	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	41
42	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38

45	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
46	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	32
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
52	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
53	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
54	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
55	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
56	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44
57	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
58	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	43
59	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	44

45	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	54
46	2	4	2	4	2	4	5	4	2	3	2	3	2	4	4	4	51
47	2	5	2	5	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
51	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	59
52	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	61
53	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	56
54	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
55	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	67
56	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	68
57	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	67
58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	66
59	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	67

44	4	4	4	4	4	4	4	3	31
45	3	3	4	3	3	3	4	3	26
46	3	2	4	2	3	2	4	4	24
47	2	2	5	2	2	2	2	2	19
48	4	4	4	3	4	4	4	4	31
49	4	4	4	4	4	4	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	3	4	3	4	3	4	4	29
52	4	4	4	3	4	4	4	3	30
53	3	3	4	4	3	3	4	3	27
54	4	3	4	4	5	5	4	5	34
55	4	4	4	4	4	5	4	4	33
56	4	4	4	5	4	4	5	4	34
57	4	4	4	4	4	5	4	4	33
58	4	4	4	4	5	4	5	5	35
59	4	4	4	4	5	4	3	4	32



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 10 April 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Adella Lubis
N.P.M. : 1705160293
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 April 1999
Alamat Rumah : Perumahan Kuis Indah Permai Blok U No. 7 Desa Paya Gambar, Batang Kuis
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

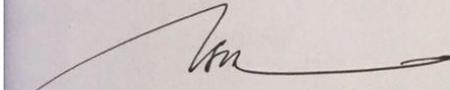
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Zulaspan Tupti, SE, M.Si*

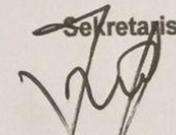
Medan, Sabtu, 10 April 2021

TIM SEMINAR

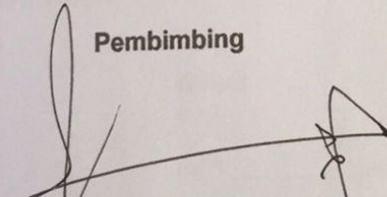
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

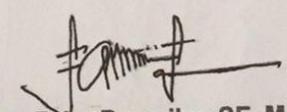
Sekretaris


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

Pembimbing

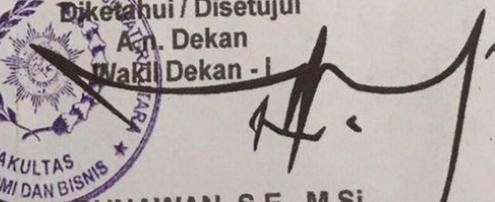

Zulaspan Tupti, SE, M.Si.

Pembanding


Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si



Diketahui / Disetujui
Asst. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 10 April 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang dihadiri oleh :

Nama : Adella Lubis
N.P.M. : 1705160293
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 April 1999
Alamat Rumah : Perumahan Kuis Indah Permai Blok U No. 7 Desa Paya Gambar, Batang Kuis
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
Ditetapkan pada : 10 April 2021

Item	Komentar
Judul	Oke, Lanjutkan
Bab I	Semua sumber buku/jurnal dimasukkan ke bab 2
Bab II	Gambar kerangka pemikiran di perbaiki
Bab III	Tabel definisi operasional di perbaiki
Lainnya	Perbaiki kata pengantar
kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 10 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Zulaspan Tuhti, SE, M.Si.

Sekretaris

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

Pemanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si