

**PENGARUH EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) DAN MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN DI PT.
SURYA MUSTIKA NUSANTARA JAKARTA BARAT**

MARIA VALENTINA

8105097458



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2015

***THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND MOTIVATION
TOWARD TASK PERFORMANCE ON EMPLOYEES PT. SURYA
MUSTIKA NUSANTARA JAKARTA BARAT***

MARIA VALENTINA

8105097458



Skripsi is Written as Part of Bachelor in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015***

ABSTRAK

MARIA VALENTINA. Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Surya Mustika Nusantara. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara di Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai dari November sampai dengan bulan Desember 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Surya Mustika Nusantara dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan divisi marketing yang berjumlah 79 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana. Data prestasi kerja diperoleh melalui data sekunder penilaian prestasi kerja yang diperoleh langsung dari PT Surya Mustika Nusantara untuk periode Desember 2014, variabel X_1 (Efikasi Diri) menggunakan instrument kuesioner yang berupa replica New General Self Efficacy (NGSE) dan X_2 (Motivasi) menggunakan kuesioner dengan model skala likert. Teknik analisis data dengan menggunakan SPSS 17.0 dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas menggunakan uji metode Kolmogorov Smirnov dan didapat nilai variabel X_1 0,200, variabel X_2 0,200, variabel Y 0,093 dan Residual $>0,05$, hal ini berarti data berdistribusi normal. Dari hasil uji F diketahui bahwa F_{hitung} (30.294) $> F_{tabel}$ 3,15, hal ini berarti X_1 (Efikasi Diri) dan X_2 (Motivasi) secara serentak berpengaruh terhadap Y (Prestasi Kerja). Uji t menghasilkan t_{hitung} dari X_1 (Efikasi Diri) sebesar 4,497 dan t_{tabel} sebesar 1,67, karena $4,497 < t_{tabel}$ (1,67) maka dinyatakan efikasi diri mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan t_{hitung} dari X_2 (Motivasi) sebesar 3,838 dan t_{tabel} sebesar 1,67, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian *path analysis*, besarnya pengaruh efikasi diri (X_1) yang secara langsung terhadap prestasi (Y) sebesar 0,202 atau 20,2% dan berpengaruh dengan dimoderatori motivasi (X_2) sebesar 0,275 atau 27,5%. Besarnya pengaruh motivasi (X_2) yang secara langsung terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,147 atau 14,7%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara

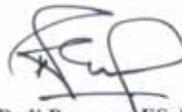
ABSTRACT

MARIA VALENTINA. *The Influence Self Efficacy and Motivation Toward Job Performance on Employee PT Surya Mustika Nusantara. Skripsi, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration in Office Administration Education, Department of Economics and Administration, Faculty Economics, State University of Jakarta 2015.*

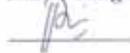
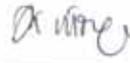
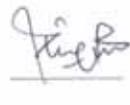
This research conducted to find out if there is Influence Self Efficacy and Motivation of Job Performance on Employee PT Surya Mustika Nusantara. This research was conducted for two months starting November until December 2014. The research method used is survey method with causality approach. This is the entire population of affordable employee research is part of the marketing of 75 people. The sample used as many as 65 people using simple random sampling technique. Job Performance data achieved from sekunder data performance appraisal directed from PT Surya Mustika Nusantara for period of December 2014, X_1 variabel (Self Efficacy) using replica New General Self Efficacy (NGSE) and X_2 variabel (Motivation) using skala Likert. Techniques of data analysis using SPSS 17.0. from the result of F-test, found that Self Efficacy and Motivation simultaneously influence to Job Performance seen from F_{count} (30.294) > F_{tabel} (3,15). T-test result in t_{count} of X_1 (Self Efficacy) registration 4,497 and $-t_{tabel}$ of 1,67, because $4,497 < -t_{tabel}$ (1,67) then declared self efficacy has significant direct influence on job performance. While t_{count} from X_2 (motivation) of 3,838 and t_{tabel} 1,67, because $t_{count} > t_{tabel}$ then it can be inferred that there was a significant direct influence between motivation of the job performance. Based on the research path analysis, the magnitude of the influence of self efficacy (X_1) which directly on job performance (Y) is 0,202 or 20,2% and the effect was moderated by motivation (X_2) is 0,275% or 27,5%. In addition to the magnitude of the effect of motivation (X_2) which is directly on job performance (Y) is 0,147 or 14,7%. Conclusions of this study is that there are influences between self efficacy and motivation to job performance of PT. Surya Mustika Nusantara.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP. 19671207 1992 03 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika, S. M. SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		<u>26-01-2015</u>
2. <u>Umi Widyastuti, SE., M.E</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		<u>24-01-2015</u>
3. <u>Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Penguji Ahli		<u>26-01-2015</u>
4. <u>Roni Fasliah, S.pd., MM</u> NIP. 197510152003121001	Pembimbing I		<u>06-01-2015</u>
5. <u>Maisaroh, S.E., M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		<u>11-02-2015</u>

Tanggal Lulus : 19 Januari 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2015

Yang membuat pernyataan



Maria Valentina

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk orangtua, abang, kakak-kakakku,
dan keponakanku yang aku sayangi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan anugerah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Roni Fasliah, S.Pd, MM selaku dosen pembimbing I, dengan kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Maisaroh, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Darma Rika S, S.Pd, M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Nurdin Hidayat MM., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.

6. Drs. Dedi Purwana S.E, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Kepada Orang tua dan kakak abang tercinta yang telah memberikan dukungannya lewat semangat, materi maupun doanya.
9. Kepada seluruh karyawan PT Surya Mustika Nusantara yang memberikan waktu untuk membimbing dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2015

Maria Valentina

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual	10
1. Prestasi Kerja	10
2. Efikasi Diri	19
3. Motivasi	31
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	40
C. Kerangka Teoritik	41
D. Perumusan Hipotesis	45
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	46

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Metode Penelitian	47
D. Populasi dan Sampling.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Prestasi Kerja (Variabel Y).....	49
a. Definisi Konseptual	49
b. Definisi Operasional	49
2. Efikasi Diri (Variabel X ₁).....	49
a. Definisi Konseptual	49
b. Definisi Operasional	50
c. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri.....	50
3. Motivasi (Variabel X ₂)	51
a. Definisi Konseptual	51
b. Definisi Operasional	51
c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi	51
d. Validasi Instrumen Motivasi	53
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	55
G. Teknik Analisis Data.....	56
1. Uji Persyaratan Analisis	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Linearitas	57
2. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Multikolinearitas	58
b. Uji Heteroskedastisitas	59
3. Persamaan Koefisien Jalur (<i>Path Analysis</i>)	60

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	63
1. Prestasi Kerja	63
2. Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	65
3. Motivasi.....	68
B. Teknik Analisis Data.....	70

1. Uji Persyaratan Analisis	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Linearitas	73
2. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Multikolinearitas	74
b. Uji Heteroskedastisitas	75
C. Persamaan Regresi Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	76
D. Interpretasi Hasil Penelitian	86
E. Keterbatasan Penelitian	87
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	88
B. Implikasi	89
C. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian	100
2.	Instrumen Penelitian Efikasi Diri	101
3.	Instrumen Penelitian Uji Coba Motivasi	102
4.	Instrumen Penelitian Final Motivasi	104
5.	Data Hasil Uji Coba Variabel X_1 (Efikasi Diri)	106
6.	Data Hasil Uji Coba Variabel X_2 (Motivasi)	107
7.	Output SPSS Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi)	108
8.	Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Motivasi)	111
9.	Data Mentah Penelitian Variabel X_1 (Efikasi Diri)	114
10.	Data Mentah Penelitian Variabel X_2 (Motivasi)	116
11.	Data Variabel Y (Prestasi Kerja) PT Surya Mustika Nusantara	117
12.	Data Mentah Variabel X_1 , X_2 , dan Y	119
13.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	120
14.	Grafik Histogram Variabel Y	121
15.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	122
16.	Grafik Histogram Variabel X_1	123
17.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	124
18.	Grafik Histogram Variabel X_2	125
19.	Output SPSS Statistik Deskriptif	126
20.	Output SPSS Hasil Uji Normalitas	128

21. Output SPSS Hasil Uji Linearitas	129
22. Output SPSS Hasil Uji Multikolenieritas	130
23. Output SPSS Hasil Uji Heterokedastisitas	131
24. Output SPSS Uji Koefisien <i>Path Analysis</i>	132
25. Output SPSS Korelasi Variabel X_1 , X_2 , dan Y	133
26. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X_1	134
27. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X_2	135
28. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel X_2	136
29. Rumus Perhitungan Manual	137
30. Form Penilaian Prestasi Kerja	139
31. Tabel Penentuan Jumlah Sampel	140
32. Tabel Nilai r Product Moment	141
33. Surat Permohonan Izin Penelitian	142
34. Surat Keterangan Penelitian	143
35. Surat Permohonan Izin Uji Coba	144
36. Surat Permohonan Izin Final	145
37. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel X_1	146
38. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas Variabel X_1	147
39. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel X_2 Uji Coba	148
40. Langkah Perhitungan Uji Validitas X_2	149
41. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel X_2 Final	150
42. Perhitungan Manual Uji Reliabilitas Variabel X_2	151

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel (X_1) Efikasi Diri 50
Tabel III.2	Skala Penilaian untuk Variabel (X_1) Efikasi Diri 51
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel (X_2) Motivasi 52
Tabel III.4	Skala Penilaian untuk Variabel (X_2) Motivasi 52
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y (Prestasi Kerja) 64
Tabel IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Efikasi Diri) 66
Tabel IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Motivasi) 68
Tabel IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi 70
Tabel IV.5	Uji Normalitas Data 71
Tabel IV.6	Uji Linearitas Variabel X_1 (Efikasi Diri) 73
Tabel IV.7	Uji Linearitas Variabel X_2 (Motivasi) 74
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas 75
Tabel IV.9	Uji <i>Glejser</i> 76
Tabel IV.10	Uji Koefisien Regresi Linear 77
Tabel IV.11	Tabel ANOVA 78
Tabel IV.12	Tabel Summary X_1 dan X_2 Terhadap Y 78
Tabel IV.13	Coefficients Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y 80
Tabel IV.14	<i>Coefficients</i> Regresi Variabel X_1 Terhadap X_2 82
Tabel IV.15	Tabel Summary X_1 Terhadap X_2 82
Tabel IV.16	Rangkuman Hasil Koefisien Jalur 83
Tabel IV.17	Analisis Jalur 85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel	55
Gambar IV.1 Grafik Histogram Prestasi Kerja (Y)	65
Gambar IV.2 Grafik Histogram Efikasi Diri (X_1)	67
Gambar IV.3 Grafik Histogram Motivasi (X_2)	69
Gambar IV.4 Grafik Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	72
Gambar IV.5 Hubungan Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y	77
Gambar IV.6 Koefisien Hubungan Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian saat ini begitu pesat. Hal ini membawa pengaruh besar terhadap munculnya persaingan dalam dunia usaha. Perusahaan sebagai salah satu penggerak bisnis berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik dan memenangkan persaingan dalam setiap usaha yang dimilikinya. Persaingan usaha yang semakin gencar dalam memasuki persaingan global, menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif tersendiri.

Sumber daya manusia (SDM) dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan dari perusahaan. Jika sumber daya manusia dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penentu dalam mencapai keberhasilan tersebut. Sehingga perubahan yang terjadi mampu memanfaatkan berbagai peluang yang ada untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas dari sumber daya manusia (SDM) perusahaan yang dalam hal ini adalah karyawan akan terlihat dari prestasi kerja yang mereka tunjukkan selama mereka bekerja. Dan prestasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dan sangat besar pengaruhnya bagi suatu perusahaan. Dengan prestasi kerja

karyawan yang baik maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan pun dapat tercapai.

Pada kenyataannya terdapat permasalahan yang sering dihadapi para pimpinan yaitu bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, stress kerja, fasilitas kerja, efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi.

Faktor yang mendasar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik adalah jika pemberian kompensasi sesuai dengan kapasitas kerja dari tiap karyawan, yaitu diberikan sesuai dengan tingkatan kerja dan hasil kerja yang mereka lakukan.

Namun krisis perekonomian saat ini membuat perusahaan harus mengkaji ulang kebijakan kompensasi, untuk menekan sekecil mungkin pengeluaran mereka termasuk pada pemberian kompensasi bagi karyawan. Hal ini tentunya akan membuat karyawan menjadi kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, karena tidak sesuai dengan prestasi kerjanya dan standar pemberian kompensasi yang berlaku. Dan hal ini dapat berakibat pula [ada penurunan prestasi kerja.

Karyawan dalam kegiatan aktivitas kerjanya tentu selalu berkaitan erat dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman dan nyaman menjadi salah satu penunjang karyawan untuk bekerja dan menjadi tugas pimpinan perusahaan untuk memberikan lingkungan kerja yang

baik dan sesuai bagi para karyawan. Karena bagaimanapun juga lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai penunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Karyawan lebih menyukai lingkungan kerja dengan suasana yang menyenangkan, nyaman, dan aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan semakin bersemangat untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik pula. Akan tetapi banyak perusahaan saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya sehingga hal ini berdampak bagi penurunan prestasi kerja karyawan.

Pelatihan merupakan aktivitas atau kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan prestasi kerja para karyawan. Kegiatan pelatihan kerja diadakan untuk memenuhi tugas-tugas operasional perusahaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Melalui pelatihan karyawan diharapkan dapat mengembangkan diri dan menunjukkan pelatihan kerja kepada para karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pad dirinya, dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Tetapi hal ini tidak sepenuhnya disadari oleh perusahaan, perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja bagi para karyawannya, perusahaan beranggapan bahwa para karyawannya sudah mampu dan mengerti akan tugasnya masing-masing. Padahal dalam era persaingan seperti saat ini justru pihak perusahaan harus terus mengadakan pelatihan kerja. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kemungkinan dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawannya.

Belakangan ini sering terjadi stress kerja pada karyawan. Stress kerja adalah tekanan atau ketegangan yang dihadapi seorang karyawan dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari karyawan tersebut. Stress jika bisa dikelola dengan baik bisa memberikan suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat memberikan tanggapan positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi sehingga mereka terpacu untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada pada dirinya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Bila ini yang terjadi maka stress pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja.

Namun, stress yang timbul saat ini biasanya disebabkan karena kondisi kerja. Timbulnya stress kerja pada karyawan perusahaan biasanya karena perusahaan tidak memiliki standar manajemen yang mengatur lalu lintas pekerjaan berakibat menimbulkan stress kerja bagi para karyawan. Pada akhirnya stress kerja yang terjadi pada kondisi seperti ini berdampak buruk bagi kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat bagi dirinya dan pekerjaannya. Akhirnya selama timbulnya stress kerja pada karyawan yang belum teratasi ini dapat berakibat pada prestasi kerja karyawan yang cenderung terus menurun.

Fasilitas kerja juga berperan serta dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tersedianya computer, mesin pengganda, printer serta fasilitas kantor lainnya yang sesuai dengan jumlah karyawan dapat

menunjang karyawan dalam menghasilkan produk atau jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisiensi. Dengan fasilitas kerja yang memadai memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga prestasi kerja karyawan pun ikut meningkat.

Hanya saja, yang terjadi saat ini masih terdapat perusahaan yang kurang memberikan perhatian pada pemenuhan fasilitas kerja seperti masih kurangnya jumlah computer, mesin pengganda, printer samai ruang kerja yang terbatas. Fasilitas kerja yang kurang memadai tiak dapat mendukung dan dapat mempersulit karyawan dalam menjalankan tugas sehingga prestasi kerja karyawan pun akan menurun.

Selanjutnya adalah faktor efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi. Prestasi kerja yang tinggi tidak terlepas dari adanya efikasi diri dan motivasi dari tiap karyawan. *Self efficacy* (effikasi diri) merupakan keyakinan individu dalam hal ini karyawan, tentang kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan bahwa ia mampu melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga mencapai prestasi kerja yang baik pula dan dapat bermanfaat bagi kegiatan operasional perusahaan. *Self efficacy* (effikasi diri) memberikan pengaruh pada cara berpikir dan mampu mengarahkan motivasi dan tindakan karyawan terhadap pencapaian suatu hasil yaitu meningkatkan prestasi kerja mereka dan tujuan perusahaan yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki *self efficacy* (effikasi diri) tinggi mereka percaya dan yakin akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan jika *self efficacy* (effikasi diri) yang tinggi terus ditingkatkan pada diri karyawan dapat berdampak prestasi kerja pada karyawan yang terus meningkat.

Tetapi yang terjadi adalah masih rendahnya *self efficacy* (effikasi diri) pada karyawan, karena mereka merasa tidak mampu dan yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Dan hal ini berakibat mereka akan merasa antipasti, menghindari tugas dan tiak berusaha maksimal jika meeka sudah menganggap bahwa diri mereka tidak mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tugas mereka dengan baik. Mereka akan menghindari tugas yang diberikan kepadanya karena menganggap diri mereka tidak mampu dan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. *Self efficacy* (effikasi diri) yang rendah pada karyawan yang terus berlangsung ini, dapat berakibat pada menurunnya prestasi kerja.

Sudah menjadi kewajiban pimpinan perusahaan, untuk berupaya meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi menjadi penting karena sebagai keadaan pribadi karyawan yang mendorongnya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan. Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk berusaha semaksimal mungkin dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik dari perusahaan. Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi kerjanya yang baik.

Tetapi pada kenyataan yang terjadi pihak manajemen dan pimpinan juga kurang memberikan dorongan agar karyawan menggunakan motivasi pada diri

mereka sebagai penyemangat mereka dalam bekerja. Rendahnya motivasi pada karyawan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun.

PT. Surya Mustika Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dibidang Marketing di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan utama distributor utama rokok APACHE dan EXTREME MILD yang memiliki 40 cabang diseluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan informasi dari karyawan PT. Surya Mustika, pada Divisi Marketing mengalami penurunan prestasi kerja yang diakibatkan penurunan penjualan barang produksi. Banyak karyawan mengalami penurunan hasil prestasi kerja karyawan dikarenakan kurangnya kepercayaan diri (efikasi diri) dalam memasarkan barang produksi dan rendahnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan. Alasan tersebutlah yang melatarbelakangi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara secara lebih mendalam dan diharapkan dapat diketahui sampai mana tingkat keyakinan diri (*self efficacy*) dan motivasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, peneliti mengidentifikasi masalah yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan kurang
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
3. Pelatihan kerja yang diberikan kurang

4. Timbulnya stress pada karyawan
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai
6. Rendahnya efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki
7. Motivasi karyawan yang rendah dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata masalah prestasi kerja karyawan menyangkut banyak aspek, dimensi, faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks atau rumit sifatnya. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah, “Pengaruh *self efficacy* (effikasi diri) dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap prestasi kerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dihasilkan diharapkan akan berguna untuk :

1. Bagi peneliti

Dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai suatu masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Khususnya Program Studi Administrasi Perkantoran, dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan efikasi diri, motivasi dan prestasi kerja.

3. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, khususnya mengenai peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi setiap karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan, kesuksesan dan kegagalan akan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya. Seiring dengan perkembangan ekonomi dan persaingan usaha yang semakin gencar dalam memasuki persaingan global, karyawan sebagai sumber daya perusahaan yang potensial harus dimaksimalkan dengan potensi-potensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan perusahaan maka segala aspek yang berhubungan dengan karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapat perhatian, terutama yang berhubungan dengan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pada periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Suryabrata yang dikutip oleh Khairul Umam, “prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan”¹. Dipertegas oleh Lawler yang dikutip oleh Khairul Umam, “prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisiensi dan efektif”²

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010,) p.199

² *Ibid.*

Sementara menurut Roger Belows yang dikutip oleh Achmad Ruky menyatakan, “prestasi kerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi mengamati atau menilai prestasi kerjanya”³. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu penilaian atas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pendapat lain oleh Jewel dan Siegall dikutip Khaerul Umam, “prestasi kerja merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan perusahaan”⁴. Kemudian dipertegas oleh Malayu Hasibuan, “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”⁵.

Sedangkan menurut Triton, “prestasi kerja adalah nilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan”⁶. Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson, “prestasi kerja adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi yang diantara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif”⁷.

³ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT. Gramedia Utama, 2001), p.12

⁴ Khaerul Umam, *loc.cit*

⁵ Ni Ketut Sariyati, “Prestasi Kerja Karyawan”, *Buletin Studi Ekonomi*, (Denpasar: Universitas Udayana Fakultas Ekonomi, 2003), p.61

⁶ Triton P.B., *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Tugu, 2005), p.94

⁷ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), p.87

Dipertegas oleh Anwar Prabu Mangkunegara, “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”⁸. Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas, dapat dipahami bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan berupa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga kualitas yang dicapai karyawan dalam bekerja.

John Soeprihanto, dalam buku *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* mengemukakan bahwa:

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁹

Menurut Domi C. Matituna, “prestasi kerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”¹⁰. Sedangkan menurut Agus Dharma, “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau diberikan oleh seseorang yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”¹¹.

Bedjo Siswanto mengemukakan:

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.¹²

⁸Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), p.27

⁹ John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), p.69

¹⁰ Domi C. Matituna, *et. Al., Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), p.69

¹¹ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: CV. Rajawali,2001), p.1

¹² Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar baru, 2000), p.195

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang baik itu karyawan atau pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standard, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang akan menentukan perkembangan karirnya pada masa yang akan datang. Apabila dikaitkan dengan organisasi, prestasi kerja sangat penting diperhatikan karena apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, ini akan dapat berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal.

Prestasi kerja menurut Sadili Syamsudin, adalah:

Penampilan SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan¹³

Menurut Gouzali Saydam, “prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”¹⁴.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, dalam melakukan tugas pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku, baik yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural, dalam usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

¹³ Sadili Syamsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), p.162

¹⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2000), p.55

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pelaksanaannya yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsure perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Karyawan menurut Bedjo Siswanto:

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan¹⁵.

Malayu S.P. Hasibuan, menerangkan,

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian¹⁶.

Wijaya juga menyatakan bahwa, “karyawan adalah asset atau kekayaan utama setiap perusahaan yang ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaan”¹⁷.

Berdasarkan pendapat diatas, karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan dan mendapat imbalan atau hasil yang telah dilakukan.

Untuk itu, pimpinan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena semakin meningkat prestasi kerjanya, maka karyawan tersebut sudah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Hasibuan, Malayu, S.P., *op.cit.*, p.10

¹⁷ A.M.Widjaya, *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), p.195

Wuri Suhasti mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- a. Kedisiplinan, disiplin pada waktu dan disiplin pada peraturan yang ada
- b. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap diri sendiri (pekerjaannya) dan terhadap orang lain (Hasil pekerjaannya).
- c. Loyalitas, ikut memiliki dan ikut menjaga perusahaan¹⁸

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Cummings dan Dunham yang dikutip oleh Djiba Maku dan Frengky Dupe meliputi:

- a. Attitude, keyakinan, perasaan seseorang terhadap orang atau hal-hal lainnya
- b. Job involvement, tingkat dimana seseorang untuk memilih berprestasi berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaannya, menganggap pekerjaan sebagai pegangan pokok hidup yang penting bagi dirinya.
- c. Behavior, sikap dan tindakan seseorang
- d. Participation, tingkat dimana seseorang berpartisipasi secara actual pada peristiwa dalam organisasi
- e. Performance, tindakan individu yang membantu dalam tujuan organisasi, yaitu termasuk kuantitas dan kualitas¹⁹

Seluruh faktor-faktor penentu diatas bersifat potensial yang hanya dapat diketahui melalui pengamatan sikap kerja karyawan pada saat bekerja. Untuk mengetahui seberapa faktor potensial pribadi secara objektif dalam jangka waktu tertentu berdasarkan pada sistem penilaian tertentu.

Selain itu menurut Hasibuan, unsur – unsur yang dinilai dalam pelaksanaan prestasi kerja, meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Pengetahuan pekerjaan

¹⁸ Wuri Suhasti, “Hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan”, *Jurnal Mitra Bisnis*, Februari 2003, Vol.2, No.1, p.33

¹⁹ Djiba Maku dan Frengky Dupe, “Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja manajer proyek perusahaan jasa konstruksi di kota Kupang”, *Jurnal Bisnis dan Usahawan*. Juli 2005, Vol.4, No.1, p.2-3

- c. Kerjasama/sikap perubahan
- d. Inisiatif
- e. Disiplin²⁰

Dipertegas oleh Edwin B. Filippo, faktor – faktor yang dinilai dalam pelaksanaan prestasi kerja yaitu:

- a. Mutu kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketangguhan
- d. Sikap²¹

Kualitas dinilai dalam hal mutu dan kelayakan hasil kerja. Mutu dinilai dari ketrampilan, ketepatan, ketelitian, dan kerapihan. Kuantitas dinilai dalam jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Pengetahuan berbicara mengenai tentang jumlah dan macam yang diketahui dalam pekerjaan. Kerja sama dinilai dari segi kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan karyawan lain. Inisiatif dinilai dalam hal kemampuan pegawai mengembangkan kreatifitasnya dalam menyelesaikan masalah. Ketangguhan dinilai dari keselamatan yang baik, ketepatan waktu dan mengikuti perintah. Disiplin dinilai dalam kepatuhan melaksanakan peraturan dan mengerjakan pekerjaan sesuai intruksi. Dan sikap dinilai melalui perubahan pekerjaan dan teman sekerja atau kerja sama.

Bagi pegawai yang menginginkan perkembangan dalam karir dan sudah memiliki kematangan jiwa tentu mampu melakukan penilaian yang objektif terhadap dirinya sendiri.

²⁰ Hasibuan, Malayu, S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), p.106-107

²¹ Edwin B. Filippo, *Manajemen Personalia*, Terjemahkan Moh. Ma'sud, (Jakarta: Erlangga, 2002), p.152

Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan karena dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan juga perusahaan.

Menurut John Soeprihanto, kriteria penilaian pelaksanaan prestasi kerja seorang pegawai adalah:

- a. Prestasi kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Kesetiaan dan pengabdian
- d. Prakarsa
- e. Kejujuran
- f. Disiplin
- g. Kepemimpinan²²

Hal senada juga dikemukakan oleh T. Hani Handoko,

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui, dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka²³

Pendapat lain mengenai penilaian prestasi kerja disampaikan oleh Mutiara Sibarani Panggabean yang mengatakan: “penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik”²⁴

Kesimpulan dari beberapa pengertian diatas, bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses untuk melakukan peninjauan atau evaluasi yang harus dijalani oleh sebuah organisasi atau perusahaan, dalam menilai prestasi kerja

²² John Suprihanto, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), p.23

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), p.135

²⁴ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), p.67

karyawannya yang terdiri identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kemudian Andrew F.Sikula, menetapkan unsur-unsur yang ada dalam penilaian prestasi kerja:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan/ketaatan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab²⁵

Menurut Mangkunegara penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya penilaian tersebut harus benar-benar menilai prestasi kerja pegawai yang dinilai. Agar mencapai hal tersebut maka tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Artinya sistem benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja karyawan tersebut.
- c. Praktis. Sistem penilaian praktis apabila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun karyawan.²⁶

²⁵ Hasibuan, Malayu, S.P, Manajemen *Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), p.95

²⁶ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Op.cit.* p.67

Pelaksanaan kerja dalam prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan dalam arti keseluruhan.

Dari berbagai teori yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hal yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dan pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kualitas dan kuantitas yang dimiliki pegawai.

2. *Self Efficacy* (efikasi diri)

Self efficacy (efikasi diri) muncul melalui teori sosial kognitif (*social cognitive theory*) yang dikemukakan oleh Albert Bandura, “*self efficacy* memberikan pengaruh pada cara berpikir dan mampu mengarahkan motivasi dan tindakan terhadap pencapaian suatu hasil yang bersifat positif bagi individu”²⁷.

Menurut Bandura yang dikutip oleh R.A. Baron dan J. Greenberg, “*self efficacy refers to individuals confidence in their capacity to perform a specific task*”²⁸. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas tertentu.

Menurut A.B. Rami Shani dan James B. Lau, “*self efficacy is a person about being able to perform that task*”²⁹. Dapat diartikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas

²⁷ Robert Bacal, *Performance Manajemen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), p.183

²⁸ R. A. Baron dan J. Greenberg, *Behavior in Organizations, Eight Edition*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003), p. 88

²⁹ A.B. Rami Shani and James B.Lau, *Behavior in Organizations an Experiential Approach: 8th Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2005), p.240

tersebut. Dipertegas oleh Bandura yang dikutip oleh Stephen P. Robbins menyatakan, “*self efficacy refers to an individual’s belief that he or she is capable of performing a task*”³⁰. Dapat diartikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

Hal senada dinyatakan oleh Jerald Greendberg dan Robert A. Baron, “*self efficacy is one belief about having the capacity to perform a task*”³¹. Dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan suatu tugas. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu tugas.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, “*Self efficacy related to individual belief that he/she can successfully complete a task*”³². Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat sukses dalam menyelesaikan tugas.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menyatakan, “*self efficacy is a person’s belief about his or her chances of successfully accomplishing a spesific task*”³³. Dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kesempatannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses.

Menurut Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow mengatakan, “*self efficacy refers to a person’s belief that he or she has the ability, motivation, and*

³⁰ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior, 12th Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007), p.167

³¹ Jerald Greendberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), p. 257

³² Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Organizations, Behaviour, Structure, Processes, 13th Edition* (New york: McGraw-Hill, 2009) p.350

³³ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organization Behavior, 7th Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007), p. 144

resources to complete a task successfully”³⁴. Jika diartikan *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan sukses.

Pendapat lain menurut John W. Newstrom menyatakan, “*self efficacy is an internal belief regarding one’s job-related capabilities and competencies*”³⁵. Jika diartikan efikasi diri adalah keyakinan intern mengenai kemampuan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompetensinya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Gibson etc yang mengatakan bahwa, “*self efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation*”³⁶ Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu dengan cukup memuaskan pada situasi tertentu. Dipertegas oleh Jennifer M. George and Gareth R. Jones yang menyatakan, “*self efficacy is a person belief that she or he can successfully perform a behavior*”³⁷. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dia dapat dengan sukses menjalankan sebuah perilaku.

³⁴ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behaviour*, (New York: McGraw Hill, Inc, 2005), p.89

³⁵ John W. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 12th Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007), p.113

³⁶ J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr. and R. Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes, 11th Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2003), p.112

³⁷ Jennifer M. George and Gareth R. Jones, *Essentials of Managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000), p.104

Menurut John W. Santrock, “*self efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcome*”³⁸ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan yang positif.

Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang tentang kemampuannya yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompetensinya sehingga dapat menjalankan sebuah perilaku dan menguasai situasi dengan sukses.

Betz dan Hecket mengemukakan pendapatnya yang dikutip oleh Liftiah, “efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang berbentuk keyakinan, atau pengharapan, tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”³⁹.

Hal senada diungkapkan oleh Raymond A. Noe, “*self efficacy, their beliefs concerning their ability to perform the behaviours needed to achieve desired outcomes*”⁴⁰. Efikasi diri adalah keyakinan mengenai kemampuan yang mereka miliki untuk melakukan suatu hal dan mencapai hasil yang diinginkan. Dipertegas oleh Kreitner dan Kinicki, “efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu”⁴¹. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan yang dicapai.

³⁸ John W. Santrock, *Psychology 7th Edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2003), p.625

³⁹ Liftiah, “Peran Self Efficacy dalam Memacu Prestasi”, *Jurnal Edukasi* : No.03-04, Juli-Desember 1998), p.61

⁴⁰ Michael W. Passer and Ronald E. Smith, *Psychology: The Science of Mind and Behaviour Second Edition*, (McGraw-Hill. Inc, 2003), p.445

⁴¹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2003), p.169

Menurut G.T. Wilson yang dikutip oleh Spencer:

Self efficacy yaitu keyakinan pada kemampuan diri kita sendiri untuk menyelesaikan tugas, baik secara langsung dengan meningkatkan perasaan berenergi, kuat dan bahagia atau tidak langsung mengurangi kondisi menekan seperti, kecemasan⁴²

Donald G. Gardner and Jon L. Pierce menyatakan bahwa, “*self efficacy is a belief about the probability that one successfully execute some future action or task or achieve some result*”⁴³. Jika diartikan efikasi diri adalah keyakinan tentang kemungkinan seseorang dapat berhasil melakukan beberapa tindakan atau pekerjaan atau pencapaian hasil di masa yang akan datang.

Bandura yang dikutip oleh Friedman S. Howard dan Schustack W. Miriam mengatakan, “*self efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu”⁴⁴.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) hasil dari bentuk keyakinan diri seseorang bahwa dia dapat melakukan tindakan, menyelesaikan tugas atau pekerjaan atau pencapaian hasil dimasa yang akan datang dan melakukan suatu perilaku dalam bekerja.

Menurut Brent dan Robert, “*self efficacy has been defined as a judgement of how well one can perform behaviours necessary to deal with prospective situations*”⁴⁵. Efikasi diri telah didefinisikan sebagai penilaian tentang seberapa baik orang dapat melakukan perilaku untuk menghadapi situasi yang dinantikan.

⁴²Jeffrey S. Nevid, Spencer A. Ratus, dan Beverly Greene, *Psikologi abnormal*, (Indonesia: Erlangga, 2000), p.29

⁴³Donald G. Gardner, Jon L. Pierce, *Self esteem and self efficacy within the organizational context: An empirical examination*. Group and Organization Management. Thousand Oaks: 1998. Vol 23, Iss1

⁴⁴Friedman S. Howard and Schustack W. Miriam, *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2008), p. 283

⁴⁵Brent W. Roberts and Robert Hogan, *Personality Psychology in the Workplace*, (USA: American Psychological Association, 2001), p.96

Self efficacy menurut Bandura yang dikutip oleh John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, “*self efficacy refers to the judgements people make about their ability to execute courses of action required to deal with prospective situation. People high in self efficacy feel they can master, or have mastered, some specific task*”⁴⁶. Diartikan efikasi diri mengacu pada penilaian orang tentang kemampuan individu untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi, seseorang dengan keyakinan diri tinggi merasa bahwa mereka dapat menguasai, atau memiliki penguasaan terhadap beberapa tugas tertentu.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Dale H. Schunk, Paul dan Judith, “*self efficacy is defined as, People’s judgements of their capabilities to organize and execute of action required to attain designated types of performances*”⁴⁷. Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian orang-orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program dari tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis kinerja tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan penilaian kemampuan diri seseorang, untuk menjalankan sebuah perilaku dan menghadapi situasi untuk mencapai tujuan.

Penilaian seseorang tentang kemampuannya dapat mempengaruhi cara berpikir, tingkat emosional dan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan tempat dimana ia bekerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat melakukan introspeksi terhadap dirinya dan memperbaikinya, kegagalan-

⁴⁶ John A. Wagner and John R. Hollenbeck, *Management of Organizational Behavior, Second Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1995), p. 184

⁴⁷ Dale H. Schunk, Paul R. Pintrich and Judith L. Meece, *Motivation in Education: Theory, Research and Applications, Third Edition*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), p.139

kegagalan di masa lalu dianggap sebagai faktor kurangnya berusaha. Namun sebaliknya, jika efikasi diri rendah maka akan melihat kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ada.

Menurut Jerald Greendberg and Robert A. Baron, *Self efficacy has three dimensions:*

- a. *Magnitude* (taraf kesulitan): *The level at which an individual believes she or he can perform.*
- b. *Strenght* (kemantapan keyakinan): *The person's confindence that she or he can perform at that level.*
- c. *Generality* (luas bidang perilaku): *The extend to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks.*⁴⁸

Jika diartikan: Dimensi dari Self efficacy

- a. *Magnitude* (taraf kesulitan): Tingkat dimana seorang individu percaya dia dapat melakukan sesuatu.
- b. *Strenght* (kemantapan keyakinan): Kepercayaan individu bahwa ia dapat melakukan sesuatu pada tingkat tertentu.
- c. *Generality* (luas bidang perilaku): Sejauh mana efektivitas diri dalam suatu situasi atau untuk satu tugas meluas ke situasi lain dan tugas-tugas lain.

Menurut Bandura, *Self efficacy, belief that one can perform adequately in a situation. Has three dimensions:*

- a. *Magnitude of self efficacy is defined to the degree of problem difficulty a perform perceives he or she can accomplish individual with a higher magnitude of self efficacy perceive themselves as having the capability to master difficult problems.*
- b. *Strenght of self efficacy explains the level of one's belief about one's perceived self competence. Individuals with higher strenght of self-*

⁴⁸Jerald Greendberg and Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations, 7th Edition*, (New Jersey: Pearson Education, 2000), p.107

efficacy strongly believe in their self-competence. They may not easily frustrated in facing difficult problems with numerous barriers. Conversely, people with a lower level of strength of self-efficacy are weak in perceiving their capability, and therefore will be easily shaken in facing obstacles their performance.

- c. *Generality (generalitas): of self efficacy is defined as an individual's perceived competence as his or her level of mastering a task in specific conditions. People with high generality of self efficacy perceive themselves as having capability of executing actions in situation.*⁴⁹

Jika diartikan:

- a. *Magnitude* (taraf kesulitan): mengaplikasikan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dia dapat capai. Dimensi ini berhubungan dengan taraf kesulitan tugas yang diyakini seseorang akan mampu diatasinya. Seseorang akan mencoba perilaku yang dia merasa mampu melakukannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang diluar batas kemampuan yang dirasakan.
- b. *Strenght* (kemantapan keyakinan): yaitu kuat atau lemahnya aktivitas seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang sulit (mengukur apakah magnitudenya kuat atau lemah). Dimensi *strength* berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu dan mengacu pada derajat kemantapan seseorang terhadap keyakinan atau harapan yang dibuatnya. Kemantapan ini akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam rangka mempertahankan perilaku tertentu.

⁴⁹Yayan Supriyana dan Helmi Rusdy, "Hubungan antara Self Efficacy dengan prestasi belajar pada mahasiswa pendidikan fakultas ekonomi UNJ", *Wahana Akuntansi Jurnal Ilmiah*, Vol.2, No.1, 2007, p.46-47

- c. *Generality* (luas bidang perilaku): yaitu suatu tingkatan ekspektasi atau harapan dapat diregeneralisasikan dalam berbagai situasi atau tugas yang lain. Konsep dari dimensi ini adalah *self efficacy* (keyakinan diri) seseorang itu tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. *Generality* berhubungan dengan luas bidang perilaku dan harapan seseorang pada bidang tingkah laku yang khusus dan tingkah laku yang menyebar.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Ivancevich menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *besarnya, kekuatan, generalitas*.

1. ***Magnitude***

Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2. ***Strength***

Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

3. ***Generality***

Dimensi *generality* ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja.⁵⁰

⁵⁰ John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizations, Behaviour, Structure, Processes, 13th Edition* New York: McGraw-Hill, 2009 p.78

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu taraf kesulitan (*magnitude*), kemantapan keyakinan (*strenght*), dan luas bidang perilaku (*generally*). Dimana ketiga dimensi tersebut dapat menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk menghadapi tugas.

Menurut M.E. Gist yang merupakan penulis perilaku organisasi dan dikutip oleh Kreitner dan Kinicki, “*self efficacy* (efikasi diri) muncul secara lambat laun melalui pengalaman, kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan fisik yang rumit”⁵¹.

Menurut Bandura yang dikutip oleh John W. Santrock, “*self efficacy, the belief that one can master a situation and produce positive outcomes. Bandura says that self efficacy has a powerful influence over behavior*”⁵². Diartikan efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif. Bandura mengatakan bahwa keberhasilan diri memiliki pengaruh kuat atas perilaku.

Dipertegas oleh Miles Howstone and Wolfgang Stroebe, “*self efficacy this refers to the individual’s perceived ability to carry out the respective behavior*”⁵³. Diartikan efikasi diri mengacu pada keyakinan individu untuk percaya pada kemampuannya.

Schlenker, Weigel and Hallam yang dikutip oleh Fred Luthans mengemukakan: “*self efficacy refers to an individual’s conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and*

⁵¹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *loc.cit*.

⁵² John W. Santrock, *Educational Psychology, Third Edition*, (New York: McGraw Hill, Inc., 2008), p. 244

⁵³ Miles Howstone and Wolfgang Stroebe, *Introduction to Social Psychology : A European Perspective* (Australia : Blackwell Publishing, Ltd. 2001), p. 524

courses of a action needed to successfully execute a specific task within a given context,⁵⁴.

Diartikan secara bebas, *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu (atau kepercayaan diri) tentang kemampuan nya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan *self efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya menguasai situasi, melaksanakan tugas, menghasilkan hasil yang hendak dicapai melalui pengalaman, kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan memiliki pengaruh atas perilaku kita.

Menurut Robbin and Judge:

*The higher your self efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed in a task. So, in difficult situations, we find that people with low self efficacy are more likely to lessen their effort or give up all together, while those with high self efficacy will try harder to master the challenge*⁵⁵.

Jika diartikan secara bebas, semakin tinggi efikasi diri anda, semakin percaya diri anda memiliki kemampuan untuk berhasil dalam tugas. Jadi dalam situasi sulit, kita menemukan bahwa orang-orang dengan efikasi diri yang rendah lebih mungkin untuk mengurangi efikasi diri mereka, atau menyerah sama sekali, sedangkan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

Lebih lanjut lagi, Hellriegel, Slocul and Woodman mengatakan:

⁵⁴ Fred Luthans, *Organizational Behaviour, Eleventh Edition*, (New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2008), p.202

⁵⁵Stephen P.Robbins and Timothy A.Judge, *Organizational Behavior, 12th Edition*. (New Jersey: Prentice Education, Inc, 2007), p.180

The greater the perceived ability to perform the task, the higher the employee's self efficacy will be. Employees with high self efficacy believe that (1) they have ability needed, (2) they are capable of the effort required, and (3) no outside events will keep them from performing at a high level. If employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance. Self efficacy influences people's choice of tasks and how long they will spend trying to reach their goals⁵⁶.

Diartikan secara bebas, dirasakan semakin besar kemampuan untuk melakukan tugas, semakin tinggi keyakinan diri karyawan. Karyawan dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa (1) mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan (2) mereka mampu melakukan usaha yang diperlukan, dan (3) tidak ada kegiatan di luar akan membuat mereka tetap tampil pada tingkat tinggi. Jika karyawan memiliki keyakinan diri yang rendah, mereka tidak peduli seberapa keras mereka mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Efikasi diri mempengaruhi pilihan orang akan tugas dan berapa lama mereka akan berusaha untuk mencapai tujuan mereka.

Melalui definisi-definisi di atas dapat disimpulkan *self efficacy* (efikasi diri) bersumber dari teori sosial kognitif, individu mampu mengontrol keyakinan diri mereka bahwa mereka dapat mengerjakan tugas yang diberikan, jika mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka mereka akan berusaha mencapai tujuan yang hendak dicapai, namun sebaliknya jika kepercayaan diri mereka rendah maka mereka akan cepat menyerah dan mudah untuk gagal.

Menurut Bandura *Self Efficacy* terbentuk dari empat faktor yang terdiri dari:

⁵⁶Don Hellriegel and John W. Slocum, *Organizational Behaviour, 10th Edition*, (United States of America: Von Hoffmann Press, Inc., 2004), p.104

1. *Mastery Experience*, adalah penguasaan suatu keahlian atas kemampuan oleh seorang individu. Individu yang memiliki keahlian tidak akan merasa tegang ketika menghadapi sebuah situasi yang membutuhkan keahlian yang pernah ia pelajari.
2. *Vicarious Experience*, adalah pembelajaran secara tidak langsung melalui pengamatan orang lain. Dapat diartikan *self efficacy* sebagai hasil observasi yang dilakukan individu terhadap keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh orang lain. Individu yang merasa kurang menguasai suatu bidang umumnya akan mengobservasi orang lain disekitarnya untuk mempelajari cara pengerjaan suatu kerjaan yang sama dan menirunya.
3. *Social Persuasion*, tidak sekuat informasi pada dua poin sebelumnya, dan terkadang terlalu disederhanakan sebagai pendekatan “*can-do*”, keyakinan diri seseorang dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka “mendapatkan apa yang diperlukan”, dan memberikan umpan balik yang positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas.
4. *Physiological and Emotional States*, orang sering mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun *self efficacy*. Kondisi tersebut juga akan meningkatkan *self efficacy* seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik.⁵⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan berbagai tugas dengan sukses, mencapai tujuan yang hendak dicapai dan penguasaan situasi serta perilaku dalam bekerja. Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu, taraf kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strenght*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

3. Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah bagaimana cara pemimpin mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja secara produktif.

⁵⁷ Marcelina Carlos, Zamralita dan M. Nisfiannoor, “Hubungan antara *self efficacy* dengan prestasi kerja karyawan marketing”, *Phronesis Jurnal Psikologi dan Industri*. Desember 2006, Vol. 18 No. 2, p.198

Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat terhadap karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda – beda. Sehingga seorang pemimpin harus mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dan bagaimana cara memenuhinya.

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh Marihot menyatakan, “*motive* atau dorongan batin adalah dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”⁵⁸. Berbeda dengan The Liang Gie, Bernard dan Gary Steiner yang dikutip oleh Malayu Hasibuan menyatakan, “*a motive is an inner state that energizes, activates or moves and that directs or channels behavior toward goals*”⁵⁹. Dapat diartikan sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau penggerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir.

Jadi dapat disimpulkan motif adalah sebuah pendorong dari dalam untuk penggerak dalam bekerja atau beraktivitas yang mengarah pada tujuan atau sasaran yang hendak dicapai.

Menurut Marihot Manulang dalam bukunya *Manajemen Personal* menyatakan “motivasi tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”⁶⁰. Dipertegas oleh Harold Koontz, “*motivation refers to the drive*

⁵⁸Marihot Amh. Manulang, *Manajemen Personal*, Seri Manajemen, (Yogyakarta: Gadjah University Press, 2006), p.165

⁵⁹Hasibuan, Malayu, S.P., *op.cit*, p.95

⁶⁰Marihot Amh. Manulang, *Manajemen Personal*, (Jakarta: Ghalia Indah, 2000), p.147

*and effort to satisfy a want or goal*⁶¹. Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Menurut J.R. Greenberg dan Robert Baron, “*motivation as the set of processes that arouse, direct and maintain human behavior toward attaining some goal*”⁶². Motivasi adalah suatu proses mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan. Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, “motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan”⁶³.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu proses yang mendorong orang untuk memuaskan kebutuhan dan mencapai suatu tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno, “motivasi adalah dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja”⁶⁴. Pendapat lain oleh Daft “motivasi mengacu pada dorongan baik dari dalam diri atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu”⁶⁵.

Sedangkan menurut Hiremath, “*motivation is defined as internal and external driving force that prompt an individual to act and satisfy his or her need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take a action, this*

⁶¹ Malayu S.P. Hasibuan, *op.cit.*, p.95

⁶²Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organizations, 8th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2003), p. 190

⁶³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), p.64

⁶⁴ Ni Ketut Sariyati, *Loc.cit.*

⁶⁵ Richard L. Daft, *Manajemen. Alih Bahasa oleh Email dan Imam Kamawan*, (Jakarta: Erlangga, 2002), p.91

*force based on goal or need to be achieved*⁶⁶. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi meliputi dorongan yang mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan, dorongan ini berdasarkan pada tujuan atau kebutuhan akan sebuah pencapaian.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan motivasi adalah suatu daya dorong dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya.

Menurut Endang Sri Astuti, ada dua jenis dorongan, yaitu dorongan intrinsik dan dorongan ekstrinsik.

- a. Dorongan intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri.
- b. Dorongan ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari luar diri sendiri.⁶⁷

Hal serupa dinyatakan oleh Eliza Herijulianti, secara umum, dorongan ada 2 macam yang dikenal, yaitu:

- a. Dorongan intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu.
- b. Dorongan ekstrinsik adalah dorongan yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.⁶⁸

Dipertegas oleh Faustino Cardoso dorongan digolongkan menjadi dua, yaitu sumber dorongan dari dalam diri (intrinsic) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik):

- a. Intrinsik

⁶⁶ Hiremath, *Textbook of Preventative and Community Dentistry, Second Edition*, (New Delhi: Olympus Pvt Ind, 2011), p.174

⁶⁷ Endang Sri Astuti dan Resminingsih, *Bahan dasar untuk pelayanan konseling pada satuan pendidikan menengah jilid 1*, (Jakarta: Grasindo, 2010), p.67

⁶⁸ Eliza Herijulianti, *Pendidikan Kesehatan Gigi*, (Jakarta: EGC, 2001), p. 42

1. Kebutuhan-kebutuhan (needs)
 2. Tujuan-tujuan (goals)
- b. Ekstrinsik
1. Pengawasan (supervision)
 2. Penghargaan (rewards)
 3. Keamanan kerja (job-insecurity)⁶⁹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dorongan terbagi atas dua kelompok yaitu: dorongan instrinsik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan dorongan ekstrinsik yaitu dorongan yang disebabkan oleh adanya rangsangan dari luar diri seseorang.

Definisi motivasi menurut Robert Heller, “Motivasi adalah keinginan untuk bertindak”⁷⁰. Pendapat lain menurut George R. Terry, “motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”⁷¹.

Dipertegas oleh Sergiovanni yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal, “motivasi adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu”⁷²

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk mengambil keputusan dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veitzal Rizal, “motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan kebutuhan atau keinginannya”⁷³. Dipertegas oleh Harold Koontz bahwa, “*work motivation refers*

⁶⁹ Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1. (Yogyakarta: Andi, 2002), p. 181

⁷⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), p.324

⁷¹ Marihot Amh. Manullang, *Manajemen Personalita: Seri Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), p.193

⁷² Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 70

⁷³ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), p. 156

to the drive and effort to satisfy a want or goal"⁷⁴. Motivasi kerja mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Kemudian diperjelas oleh Sondang, "motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi yang mau dan rela untuk memperoleh kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya"⁷⁵.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keinginan untuk bertindak dengan seluruh kemampuan yang dia miliki.

Fredrick Hertzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor, yaitu *Hygiene Factor* dan *Motivator*.

Hygiene Factor adalah faktor yang melibatkan hadir atau tidaknya ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*). Yang termasuk ke dalam Hygiene Factor adalah:

1. Gaji atau upah
2. Kondisi kerja
3. Kebijakan perusahaan
4. Hubungan interpersonal
5. Kualitas supervisi⁷⁶

Motivator adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi. Menurut Hzerberg, faktor-

⁷⁴ Hamzah B. Uno, *op.cit.*, p. 96

⁷⁵ Sondang, P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Bumi Aksara, 2009), p. 294

⁷⁶ Prof. Dr. Manahan Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Ketiga, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), p.93

faktor berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

1. *Achievment* (prestasi)
2. *Succeed Realization* (keberhasilan pelaksanaan)
3. *Recognition* (pengakuan)
4. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
5. *Responbility* (tanggung jawab)
6. *Advancement* (kemajuan)
7. *The possibility of growth* (kemungkinan berkembang)⁷⁷

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor dapat dipenuhi.

David McClelland mengembangkan teori yang disebut dengan teori memperoleh kebutuhan yang terdiri dari:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievment* = n.Ach)
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Afiliation* = n.Af)
3. Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power* = n.Pow)⁷⁸

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan maju dan perasaan ikut serta.

⁷⁷ *Ibid.*,

⁷⁸ Malayu SP. Hasibuan, *op.cit.*, p.102

Kebutuhan akan kekuatan merupakan daya penggerak yang memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kepemimpinannya untuk mencapai kekuatan atau kedudukan terbaik.

Sedangkan menurut Claude S. George, menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atau prestasi⁷⁹

Seorang karyawan bekerja bukan hanya karena gaji untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya saja, tetapi ada dorongan-dorongan lain yang ingin membuatnya bekerja seperti ingin berprestasi, mendapatkan pengetahuan dan membina hubungan baik dengan bersosialisasi.

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negative. Secara garis besarnya, menurut Hasibuan motivasi terdiri dari:

1. Motivasi positif (*Incentive positive*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat

⁷⁹ Malayu SP. Hasibuan, *op. cit.*, p. 115

kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik-baik saja.

2. Motivasi negative (*Incentive negative*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.⁸⁰

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif dan negative dapat efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negative efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

⁸⁰ Malayu SP. Hasibuan, *op. cit.*, p. 99

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁸¹

Dalam menyelaraskan hubungan antara pemimpin dengan bawahan dalam suatu perusahaan perlu dipertimbangkan rasa ketentraman dan ketenangan yang mendasar. Dengan adanya rasa tentram dan tenang ini, maka setiap karyawan akan dapat mewujudkan hubungan kerja sama yang harmonis yang selanjutnya akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong serta mengarahkan individu untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang serupa pernah dilakukan oleh:

1. Ellyn Eka Wahyu pada tahun 2008. Dengan Judul *Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Cabang (Persero) Retail Cabang Malang Kawi*⁸². Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukannya menunjukkan bahwa variable-variabel motivasi (motif, harapan dan insentif) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 44,6 %, persamaan regresi $Y = 0,292 + 0,209 (X1) + 0,205 (X2) + 0,243 (X3)$.
2. Fitri Handayani pada tahun 2011. Dengan Judul *Pengaruh antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT.*

⁸¹ Malayu SP. Hasibuan. *Organisasi & Motivasi*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), p.97-98

⁸² Ellyn Eka Wahyu, "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Cabang (Persero) Retail Cabang Malang Kawi". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, ISSN 1987-726X, Volume 2, Nomor 2, Desember 2008.

*Dunia Daging Foof Industries (DDFI) Jakarta Timur*⁸³. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi serentak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 524,381 + 5,234 X_1 + 2,518 X_2$ dengan $F_{hitung} = (53,061) > F_{tabel} (3,17)$.

3. Sri Widayanti, pada tahun 2005. Dengan Judul *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Central Proteina Prima Surabaya*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan telah terbukti bahwa variabel keterikatan karyawan terhadap organisasi merupakan variabel Motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.⁸⁴

C. Kerangka Teoretik

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Karena karyawan merupakan penunjang keberhasilan usaha dan bisnis dalam perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan juga harus memberikan perhatian yang positif terhadap para karyawannya. Salah satu bentuk keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan dapat tercapai dengan adanya efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

⁸³ Fitri Handayani, Pengaruh antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Dunia Daging Foof Industries (DDFI) Jakarta Timur, 2011

⁸⁴ Sri Widayanti, pada tahun 2005. Dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Central Proteina Prima Surabaya. ISSN 1693-6604, Volume 6 Edisi Khusus, September 2008

Menurut Relich etc yang dikutip oleh Kathryn dan Allan menyatakan, “*self efficacy exerted a direct on division performance and that instructional threatment had both a direct and an indirect effect on job performance through self efficacy*” Dapat diartikan efikasi diri menimbulkan sebuah pengaruh langsung terhadap pembagian prestasi dan bahwa penanganan instruksional berpengaruh baik langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui efikasi diri⁸⁵.

Menurut Duane P. Schultz and Sydney Ellen Schutz, “*other research has demonstrated that people high in self efficacy are more successful in job training programs and report higher levels of job satisfaction, organizational commitmen, and job performance than do people who are low in self efficacy*”⁸⁶. Dapat diartikan penelitian lain telah menunjukkan bahwa orang – orang yang efikasi diri lebih tinggi berhasil dalam program pelatihan kerja dan melaporkan pada tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja yang lebih tinggi daripada orang – orang yang rendah efikasi dirinya.

Multon dalam Sudarmadji, yang dikutip oleh Liftiah juga mengatakan bahwa: “terdapat bukti nyata adanya hubungan antara efikasi diri dengan prestasi kerja dan prestasi akademik. Bukti didapatkan melalui penelitian meta analisis”⁸⁷. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara efikasi diri dan prestasi kerja sangat berhubungan dan pasti jika efikasi dirinya tinggi maka prestasi kerjanya akan tinggi juga.

⁸⁵ Kathryn R. Wentzel and Allan Wigfield, *Handbook of Motivation at School*, (New York: Routledge, 2009), p.46

⁸⁶ Duane P. Schultz and Sydney Ellen Schutz, *Theories of Personality: 8th Edition*, (USA: Thomson Learning, 2005), p.426

⁸⁷ Liftiah, *loc.cit*

Melengkapi pendapat di atas, Pajares dan Schunk yang dikutip oleh Marcelina Carlos, Zamralita dan M. Nisfiannoor dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara self efficacy dengan prestasi kerja karyawan marketing” mengungkapkan:

Adanya hubungan yang positif dan pengaruh antara efikasi diri (self efficacy) terhadap prestasi kerja. *Self efficacy* ini merupakan pengaruh dari kemampuan (skills), pengalaman sebelumnya (*previos experience*), dan kemampuan mental. Jadi dengan adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan, maka diharapkan juga pencapaian prestasi kerja yang lebih baik pada karyawan itu sendiri⁸⁸.

Dengan demikian, diharapkan efikasi diri karyawan pada kemampuannya dapat melaksanakan berbagai tugas dan penguasaan situasi serta perilaku dalam bekerja sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang memuaskan di perusahaan.

Ni Ketut Sariyathi menyatakan, “semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya”⁸⁹. Dipertegas oleh John D. Lalang dan Mahmud, “seorang karyawan yang bekerja mencapai prestasi kerja yang tinggi selalu didorong dengan motivasi yang tinggi dan didukung kemampuan dasar yang tinggi pula”⁹⁰

Dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan akan berkontribusi terhadap semangat untuk bekerja secara maksimal. Motivasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu berusaha mendapatkan yang terbaik dari hasil pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya akan menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan.

⁸⁸ Marcelina Carlos, Zamralita dan M. Nisfiannoor, *op.cit.*, p.201

⁸⁹ Ni Ketut Sariyati, *Loc.cit.*

⁹⁰ John D. Lalang dan Mahmud, “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Dasar Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Bisnis dan Usahawan*, Vol. 2, No. 6, Oktober 2003, p.115

Menurut J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, Jr. and R. Konopaske, *“Self efficacy role in motivation and task performance is obvious. A person high in self efficacy is more motivated to perform at high levels of achievement”*⁹¹. Dapat diartikan peranan efikasi diri dalam motivasi dan hasil pekerjaan sangat jelas. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi lebih termotivasi untuk menunjukkan prestasi pada tingkat yang tinggi.

Pendapat lain menurut Cervone *“Much social Cognitive research investigates self efficacy perception directly affected motivation and achievement, and motivation had a direct effect on achievement”*. Dapat diartikan banyak penelitian kognitif social menyelidiki pengamatan tentang persepsi efikasi diri secara langsung mempengaruhi motivasi dan prestasi, dan motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi.⁹²

Pendapat lain oleh Serge P. Shovov menyatakan, *“We know a good deal about that influence of job performance as it relate to self efficacy and motivation”*⁹³. Dapat diartikan bahwa kita tahu banyak tentang yang mempengaruhi prestasi kerja karena berhubungan dengan efikasi diri dan motivasi.

Dalam mencapai prestasi kerja karyawan yang tinggi dibutuhkan adanya efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dalam diri karyawan. Dengan adanya faktor kepercayaan diri akan kemampuan (efikasi diri) yang tinggi maka akan

⁹¹ J.L. Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, Jr. and R. Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 13th Edition, (New York: McGraw-Hill, 2009), p.160

⁹² Daniel Cervone, *“Thinking about Self Efficacy”*, Journal Behaviour Modification, Vol. 24 No. 1, Januari 2000, h.36

⁹³ Serge P. Shovov, *Advance in Psychology Research*, Vol. 31, (New York: Nova Science Publishers, Inc, 2003), p.51

muncul adanya motivasi yang besar bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretik dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan adalah :

1. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan prestasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan prestasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dengan prestasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (reliable) mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara
2. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara
3. Pengaruh *self efficacy* (effikasi diri) dan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Mustika Nusantara yang beralamat di Jl. Sukabumi Utara Pal 7 No. 24 Kebon Jeruk- Jakarta Barat. Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, terhitung mulai bulan November sampai dengan Desember 2014. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena dianggap waktu paling efektif untuk melakukan penelitian. Sehingga peneliti dapat secara optimal memfokuskan diri pada penyusunan data dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Menurut S. Margono, “Metode survei adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan tertentu dan di dalam suatu daerah tertentu”.⁹⁹

Pendekatan kausalitas digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel yaitu variabel bebas (efikasi diri dan motivasi) yang mempengaruhi dan dilambangkan dengan simbol X1 dan X2 dengan variabel terikat (prestasi kerja) sebagai yang dipengaruhi dan diberi simbol Y. Pengumpulan data efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi karyawan digunakan angket kuesioner. Untuk data prestasi kerja karyawan dengan cara mengambil data lapangan (sekunder) dari perusahaan.

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.¹⁰⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Surya Mustika Nusantara sebanyak 197 karyawan.

Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan dengan Divisi *Marketing* yang berjumlah 79 karyawan. Alasan dipilihnya divisi ini sebagai populasi terjangkau adalah karena berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD tingkat

⁹⁹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), p.29

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2007), p.72

penurunan prestasi kerja yang paling tinggi banyak dialami oleh karyawan Divisi *Marketing*, karena karyawan pada divisi ini memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya dalam menjualkan produk barang. Jika penjualan produk barang mengalami penurunan maka karyawan tersebut harus membayar ganti rugi atas barang yang tidak laku dijual sesuai dengan target yang seharusnya. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan Divisi *Marketing*.

Sampel penelitian ini menggunakan Tabel *Issac & Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Dari populasi sebanyak 79 karyawan dengan tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampel penelitian yang diambil sebanyak 65 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik ini dilakukan dengan cara membuat undian dengan menuliskan nama setiap karyawan pada secarik kertas, kemudian dimasukkan ke dalam wadah dan dilakukan pengocokan. Nama karyawan yang keluar kemudian dijadikan sampel penelitian. Pengocokan dilakukan hingga terkumpul 65 sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena dianggap paling cepat dan tepat serta diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu efikasi diri (variabel X1), motivasi (variabel X2) dan prestasi kerja (variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur ketiga variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dan pelaksanaan tugasnya berdasarkan tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang didapat dari data perusahaan tahun 2014, berupa hasil Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*) PT. Surya Mustika Nusantara periode November – Desember 2014. Penilaian ini mencakup tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kualitas dan kuantitas kerja yang dibebankan kepada karyawan.

2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan diri individu pada kemampuannya dalam melaksanakan berbagai tugas dengan sukses, mencapai tujuan yang hendak dicapai dan penguasaan situasi serta perilaku dalam bekerja. Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu, taraf kesulitan tugas

(*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strenght*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

b. Definisi Operasional

Efikasi diri (*self efficacy*) diukur dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner disebarkan kepada karyawan. Instrumen yang digunakan berupa replica *New General Self Efficacy* (NGSE) dari peneliti Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden yang terdiri dari 8 butir pernyataan yang memiliki internal consistency sebesar $\alpha = 0,85^{101}$. *Self efficacy* mencakup dimensi-dimensi: *Magnitude*, *Strenght* dan *Generality*.

c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.1
Indikator Variabel (X1)
Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Variabel	Dimensi	Butir Pernyataan
Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	Magnitude	1,5
	Strenght	2,6,7,8
	Generality	3,4
Jumlah		8

Untuk mengisi kuesioner NGSE pada setiap butir pernyataan menggunakan model skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Seperti tampak dalam tabel berikut ini.

¹⁰¹ Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden, “ Validation of a New General Self Efficacy Scale”, *Organization Research Methods*, January 2001, Vol.4 No.1, p.76

Tabel III.2

Skala Penilaian Variabel (X1) Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	R : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

3. Variabel Motivasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong serta mengarahkan individu untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel motivasi, peneliti menggunakan instrument non tes yang berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi

Kisi-kisi instrumen motivasi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel motivasi. Kisi - kisi instrumen untuk mengukur motivasi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel III.3
Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Sub Indikator	Butir Ujicoba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Dorongan	Melakukan Sesuatu	3,5,6,16, 18*,20,21*	8	3,4,5, 15,18	7
	Memenuhi Kebutuhan	1,10,13,17	2,15	1,9,12,16	2,14
Keinginan	Mencapai Tujuan	4*,7,9,11,12,14,22	19	6,8,10,11,13,19	17
Jumlah		18	4	15	4

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternative pilihan jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.4
Alternatif Jawaban Variabel (X2)
(Motivasi)

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	R : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi

Proses pengembangan instrument motivasi dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi seperti yang ada pada Tabel III.4

Tahap berikutnya, konsep instrument tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi (X2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument ini diuji cobakan kepada 30 karyawan PT. Surya Mustika Nusantara divisi Persediaan. Alasan dipilihnya divisi Persediaan sebagai tempat melakukan uji coba adalah berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer HRD PT. Surya Mustika Nusantara ingin meningkatkan target penjualan sebesar 20% dan divisi Persediaan harus melakukan pengecekan barang dan penyediaan barang dari pabriknya yang berada di Surabaya menuju ke pusat di Jakarta dan disebarakan ke 40 cabang diseluruh Indonesia.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i T_i}{\sqrt{\sum X_i^2 \sum T_i^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_1 : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

x_2 : Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t ¹⁰²

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 22 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 19 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5, dengan menggunakan rumus:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum X_i^2}{N \cdot \bar{X}^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

¹⁰² Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), p.86

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

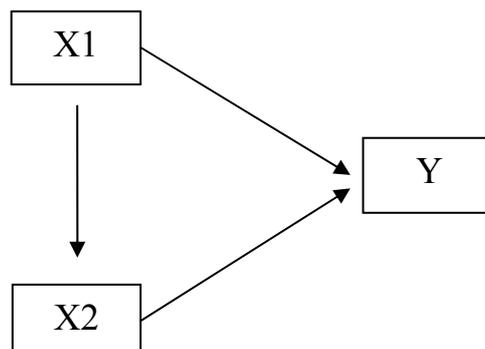
St^2 : Varian skor total

Dengan demikian didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,906 hal ini menunjukkan koefisien reabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800-1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian.

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut :



Gambar III.1

Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan :

Variabel X1 : Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Variabel X2 : Motivasi

Variabel Y : Prestasi Kerja

—————▶ : Menunjukkan arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Menurut Duwi Priyatno, “Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji metode *Kolmogorov Smirnov* dan metode *Normal Probability Plots*”¹⁰³.

¹⁰³ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), p.56

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan statistic *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plots*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) $<0,05$

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_1 : artinya data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna”¹⁰⁴. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = Tidak ada multikolinearitas
- 2) H_1 = Ada multikolinearitas

Kriteria pengujian statistik yaitu:

- 1) *Tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 maka H_0 ditolak, artinya ada multikolinearitas
- 2) *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 maka H_0 diterima, artinya tidak ada multikolinearitas

¹⁰⁴ *Ibid*, p.59

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi”¹⁰⁵. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_1 = Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Kriteria pengujian dengan Uji Statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas

¹⁰⁵ *Ibid*, p.60

3. Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur pertama kali dikembangkan oleh Sewell Right pada tahun 1930-an. Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan kausal yang diduga masuk akal (plausibility) antara satu variabel dengan variabel lain di dalam kondisi non-eksperimental. Menurut Sudaryono “metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung atau tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut”¹⁰⁶.

Sedangkan Kerlinger mengatakan bahwa yang dimaksud dengan path analisis adalah suatu bentuk terapan dari analisis multiregresi. dalam hal ini menggunakan diagram jalur yang kompleks. Dengan menggunakannya dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut sebagai koefisien jalur (*path coefficients*) yang sesungguhnya merupakan koefisien regresi yang telah dibekukannya (yakni β)¹⁰⁷.

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Struktur: $Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_y \varepsilon_2$ dan $R^2_{x_2x_1}$

Dimana $X_2 = \rho_{x_2x_1} X_1 + \rho_{x_2} \varepsilon_1$ dan $R^2_{x_1x_2}$

¹⁰⁶Sudaryono dkk, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), p.138

¹⁰⁷Ibid., p.139

2) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

- a. $H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$ (X_1 dan X_2 tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Y)
- b. $H_o: \rho_{yx_1} \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$ (X_1 dan X_2 berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Y)

Pada program SPSS kaidah pengujian signifikansi :

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

3) Menghitung koefisien jalur secara individu

Dalam program SPSS ditunjukkan dalam Tabel *Coefficients*.

Hipotesis penelitian:

- a. $H_a: \rho_{yx_1} > 0$ (X_1 berkontribusi secara signifikan terhadap Y)
 $H_o: \rho_{yx_1} = 0$ (X_1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Y)
- b. $H_a: \rho_{yx_2} > 0$ (X_2 berkontribusi secara signifikan terhadap Y)
 $H_o: \rho_{yx_2} = 0$ (X_2 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Y)

Pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan¹⁰⁸

¹⁰⁸ Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, (Bandung: Alfabeta, 2007), p.116

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variable dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 65 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistic deskriptif yaitu skor rata – rata dan data simpangan baku atau standar deviasi.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah efikasi diri (variabel X_1) dan motivasi (variabel X_2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah prestasi kerja pada karyawan.

1. Data Variabel Y (Prestasi Kerja)

Data prestasi kerja (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT. Surya Mustika Nusantara, Kebon Jeruk-Jakarta Barat. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel prestasi kerja antara 66 (nilai terendah) sampai dengan 86 (nilai tertinggi), skor rata-rata sebesar 74.71, varians (S^2) sebesar 19.804 dan simpangan baku (S) sebesar 4.450.

Distribusi frekuensi data prestasi kerja dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 20, banyaknya kelas interval 6,98 dibulatkan menjadi 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \log 65$ serta panjang kelas adalah 2,85 dibulatkan menjadi 3.

Tabel IV. 1

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Prestasi Kerja)

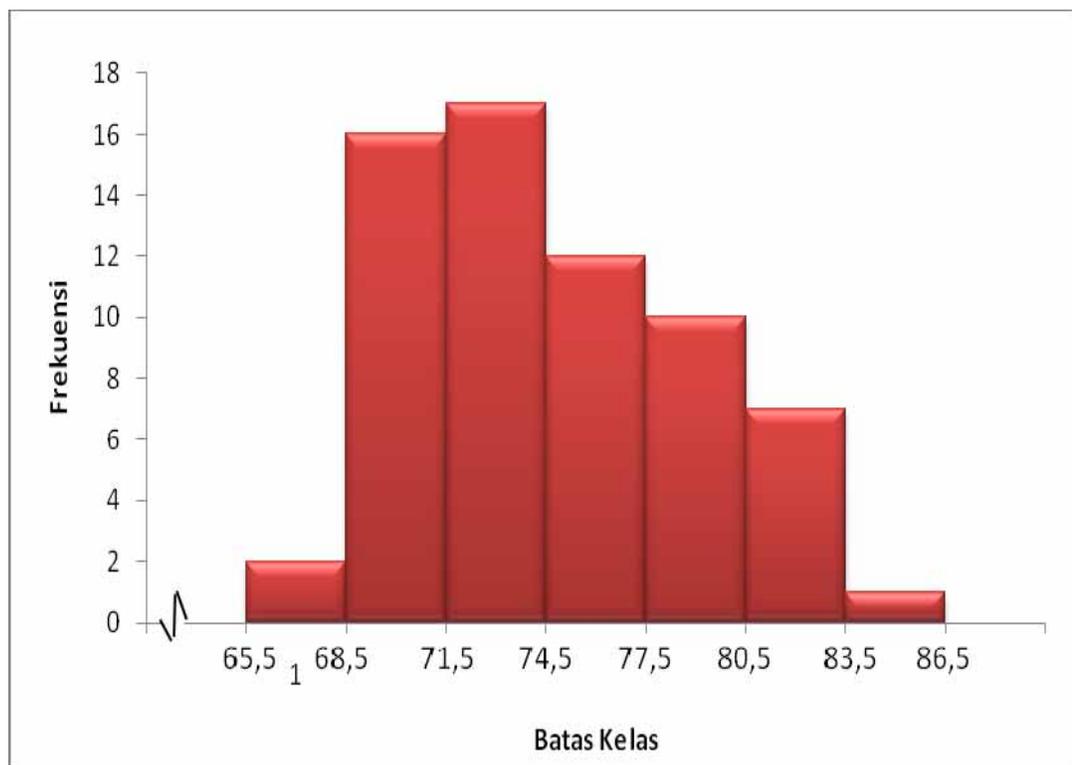
Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
66 – 68	65,5	68,5	2	3,1%
69 - 71	68,5	71,5	16	24,6%
72 - 74	71,5	74,5	17	26,2%
75 - 77	74,5	77,5	12	18,5%
78 - 80	77,5	80,5	10	15,4%
81 - 83	80,5	83,5	7	10,8%
84 - 86	83,5	86,5	1	1,5%
Jumlah			65	100%

Berdasarkan table distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 30. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel prestasi kerja yaitu terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 72-74 dengan frekuensi relatif sebesar 26,2%. Frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) pada rentang 82-84 dengan frekuensi relatif sebesar 1,5%.

Dari table distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram prestasi kerja karyawan sebagai berikut.

Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel Y (Prestasi Kerja)



2. Data Variabel X_1 (Efikasi Diri)

Data efikasi diri diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan menggunakan replika NGSE yang berisikan 8 butir pernyataan menggunakan skala *Likert* yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Terbagi dalam 3 dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kemantapan keyakinan (*strenght*), dan luas bidang perilaku (*generality*). Data efikasi diri (*self efficacy*) memiliki skor tertinggi

sebesar 40 dan terendah sebesar 20, dengan skor rata-rata sebesar 29,80 , varians (S^2) sebesar 24,725 dan simpangan baku (S) sebesar 4,972.

Distribusi data efikasi diri dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 19, banyaknya kelas interval (K) adalah 6,98 yang dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$). Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 2,71 yang dibulatkan menjadi 3.

Data selengkapnya tentang efikasi diri dapat dilihat dalam table distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.2

Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Efikasi Diri)

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
20 - 22	19,5	22,5	6	9,2%
23 - 25	22,5	25,5	7	10,8%
26 - 28	25,5	28,5	13	20,0%
29 - 31	28,5	31,5	15	23,1%
32 - 34	31,5	34,5	11	16,9%
35 - 37	34,5	37,5	9	13,8%
38 - 40	37,5	40,5	4	6,2%
Jumlah			65	100%

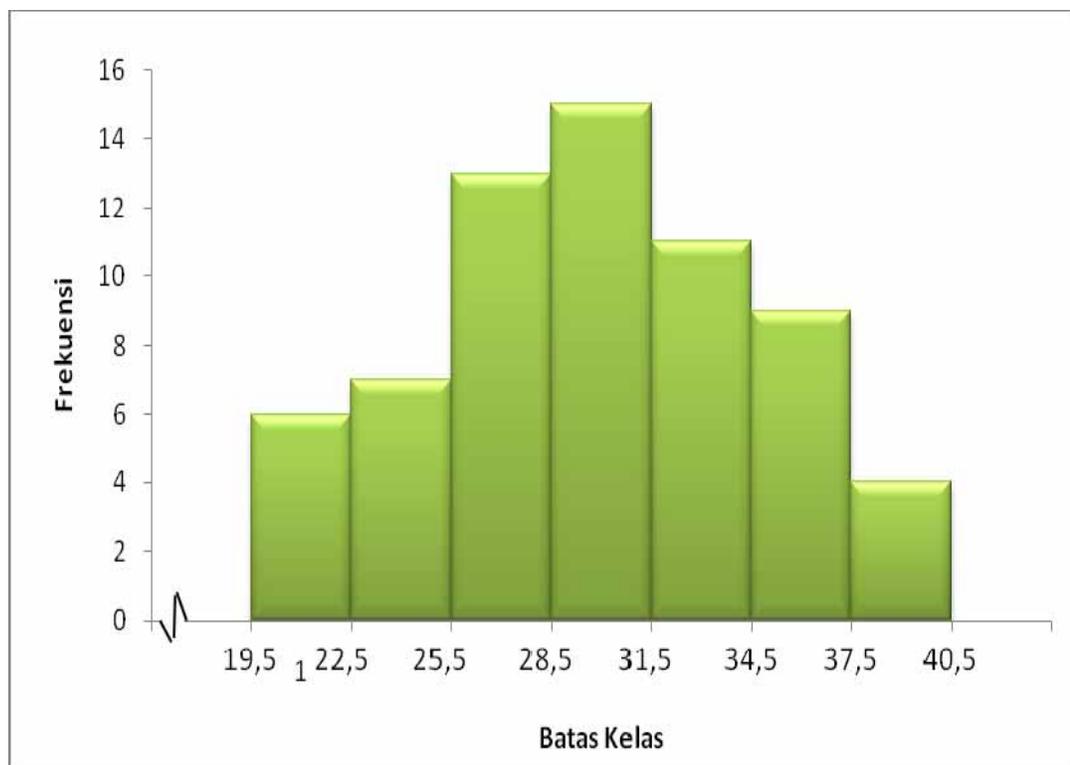
Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_1 diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 2,71. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama

dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri yaitu terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu pada rentang 38 – 40 dengan frekuensi relatif sebesar 6,2% dan terendah terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 29 – 31 dengan frekuensi relatif sebesar 23,1%.

Dari tabel distribusi variabel X_1 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram efikasi diri karyawan sebagai berikut:

Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X_1 (Efikasi Diri)



3. Data Variabel X₂ (Motivasi)

Data motivasi diperoleh melalui pengisian instrument penelitian dengan kuesioner yang berisikan 19 butir pernyataan menggunakan skala *Likert* yang telah melalui proses validitas dan reliabilitas. Terbagi dalam dua indikator dan tiga sub indikator. Data motivasi didapatkan melalui 65 responden dengan skor terendah sebesar 69 dan skor tertinggi sebesar 96, skor rata-rata sebesar 83,25 , skor varians (S^2) sebesar 43,157 dan skor simpangan baku (S) sebesar 6,569.

Distribusi frekuensi data motivasi dapat dilihat pada table dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 27, banyak kelas 6,98 yang dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 2,71 yang dibulatkan menjadi 3.

Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Motivasi)

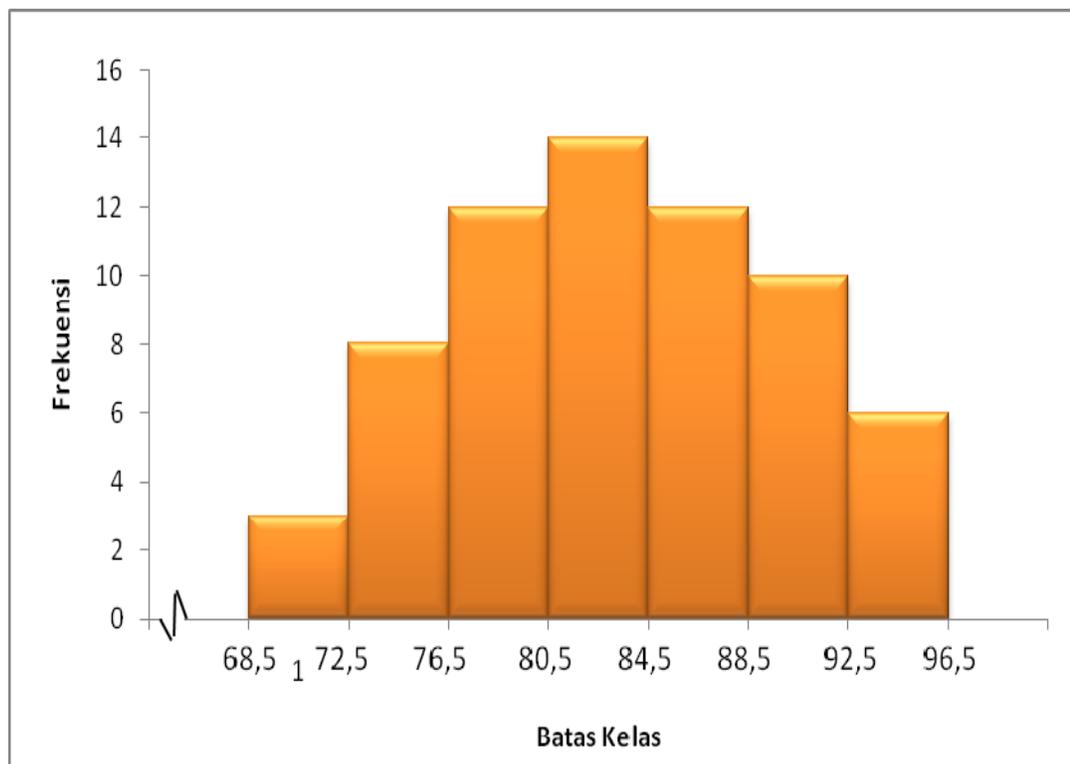
Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
69 - 72	68,5	72,5	3	4,6%
73 - 76	72,5	76,5	8	12,3%
77 - 80	76,5	80,5	12	18,5%
81 - 84	80,5	84,5	14	21,5%
85 - 88	84,5	88,5	12	18,5%
89 - 92	88,5	92,5	10	15,4%
93 - 96	92,5	96,5	6	9,2%
Total			65	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X_2 diatas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 2,71. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 81-84 dengan frekuensi relatif sebesar 21,5% dan terendah terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yaitu pada rentang 69-72 dengan frekuensi relatif sebesar 4,6%.

Dari table distribusi variabel X_2 diatas, maka dapat dilihat grafik histogram efikasi diri karyawan sebagai berikut:

Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi)



Selanjutnya untuk rata-rata hitung skor indikator motivasi diatas, dapat diketahui motivasi yang paling tinggi adalah pada indikator dorongan dengan sub indikator melakukan sesuatu yaitu sebesar 33,79%. Sedangkan indikator keinginan dengan sub indikator mencapai tujuan sebesar 33,10%. Untuk lebih jelasnya mengenai rata-rata skor indikator dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel IV. 4

Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor	Rata-Rata	Persentase
1	Dorongan	Melakukan Sesuatu	6	1462	243.67	33.79%
		Memenuhi Kebutuhan	6	1433	238.83	33.12%
2	Keinginan	Mencapai Tujuan	7	1671	238.71	33.10%

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dalam program SPSS 17.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* data prestasi kerja (Y), efikasi diri (X₁) dan motivasi (X₂) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Uji Normalitas Data

Tests of Normality

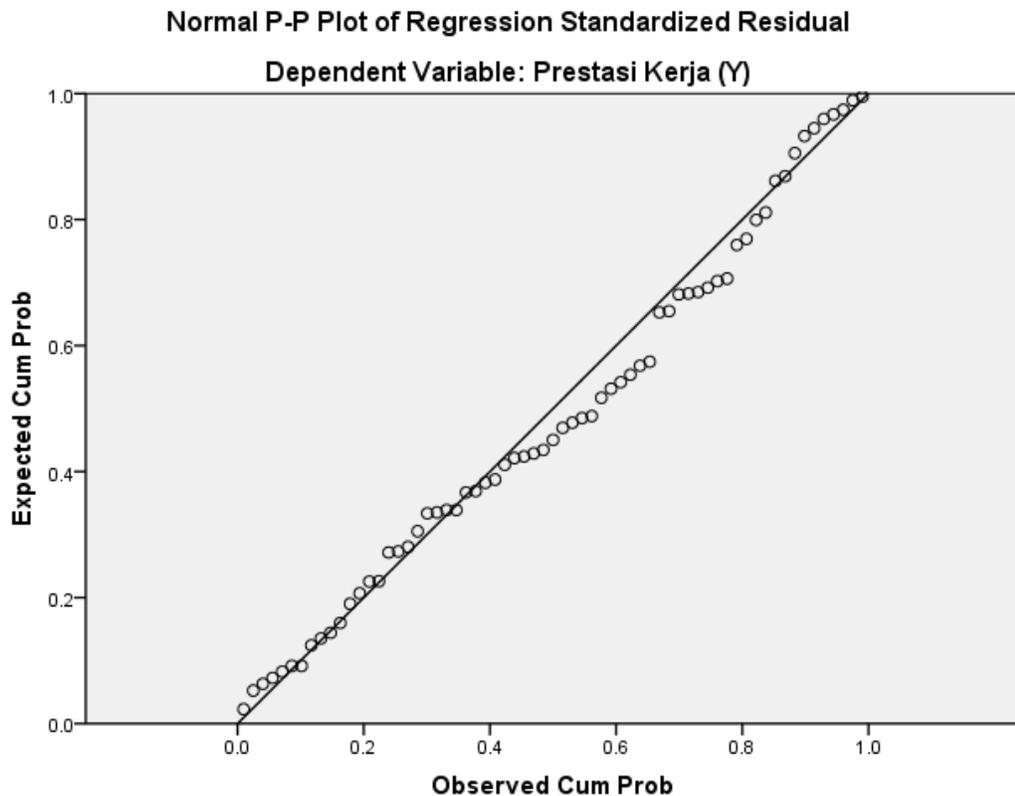
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.102	65	.093	.968	65	.086
Efikasi Diri (X1)	.052	65	.200*	.979	65	.338
Motivasi (X2)	.058	65	.200*	.984	65	.581

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi prestasi kerja bernilai 0,093, signifikansi efikasi diri bernilai 0,200, dan signifikansi motivasi bernilai 0,200. Semua data mempunyai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output yang berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



Gambar IV. 4

Grafik *Normal Probability Plot*

Dari gambar diatas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka H_0 diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa data X_1 , X_2 dan Y berdistribusi normal dan model garis regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS.

Tabel IV. 6
Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y)* Efikasi Diri (X1)	Between (Combined) Groups	710.163	19	37.377	3.018	.001
	Linearity	474.155	1	474.155	38.287	.000
	Deviation from Linearity	236.008	18	13.112	1.059	.420
	Within Groups	557.283	45	12.384		
	Total	1267.446	64			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya variabel efikasi diri dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV. 7
Uji Linearitas X₂ dengan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y)* Motivasi (X2)	777.613	26	29.908	2.320	.009
Between Groups					
Linearity	417.363	1	417.363	32.378	.000
Deviation from Linearity	360.250	25	14.410	1.118	.371
Within Groups	489.833	38	12.890		
Total	1267.446	64			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari signifikansi 0,05, maka disimpulkan Ho ditolak artinya variabel motivasi dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai

yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EfikasiDiri (X1)	.819	1.221
	Motivasi (X2)	.819	1.221

a. Dependent Variable: PrestasiKerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,819 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,221 < 10$. Jadi, dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dilihat pada output regresi dan disajikan sebagai berikut:

Tabel IV. 9**Uji Glejser****Coefficients^a**

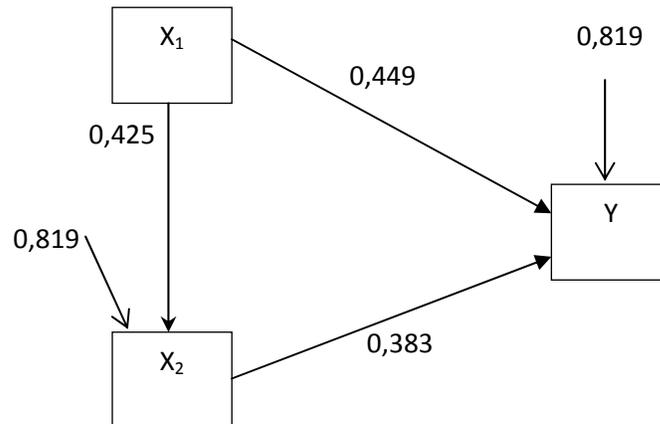
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.608	2.724	.000	.957	.342
Efikasi Diri (X1)	.047	.056	.118	.843	.402
Motivasi (X2)	.022	.042	.074	.528	.599

a. Dependent Variable: abs_res

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi efikasi diri sebesar 0,402 dan signifikansi motivasi sebesar 0,599. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Diagram jalur (*Path Analysis*) dan persamaan struktur antara efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja sebagai berikut:



Gambar IV. 5 Hubungan Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

a. Uji Koefisien jalur

1) Secara Partial

Tabel IV. 10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.516	4.364		10.201	.000
EfikasiDiri (X1)	.402	.089	.449	4.497	.402
Motivasi (X2)	.259	.068	.383	3.838	.599

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel *Coefficients* diatas, dapat dilihat nilai-nilai koefisien jalur dalam kolom Standardized Coefficients (Beta). Sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Persamaan Struktur: $Y = 0,449 X_1 + 0,383 X_2 + 0,819 \epsilon_2$

2) Secara Simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh tabel IV. 11 Anova. Hipotesis Statistik dirumuskan sebagai berikut:

- 1) $H_a : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} \neq 0$ (X_1 dan X_2 berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Y)
- 2) $H_o : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$ (X_1 dan X_2 tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap Y)

Tabel IV. 11

Tabel ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.422	2	313.211	30.294	.000 ^a
	Residual	641.024	62	10.339		
	Total	1267.446	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variabel: Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV. 12

Tabel Summary X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.478	3.215

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Efikasi Diri (X_1)

a. Dependent Variabel : Prestasi Kerja

Kaidah Pengujian Signifikansi:

- 1) Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya data signifikan

Dari tabel Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Sig (0,000) $< 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Besarnya koefisien determinan R_{Square} atau $R^2_{yx2x1} = 0,494 = 49,4\%$ (tabel IV.12 *Model Summary*) dan besarnya pengaruh variabel lain $\rho_{y\epsilon2} = \sqrt{1 - R^2_{y.X_1.X_2}} = \sqrt{1 - 0,494} = \sqrt{0,506} = 0,711 = 0,711^2 = 0,506 = 50,6\%$.

b. Pengujian Secara Individual

1) Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y)

Ditunjukkan dalam Tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitian:

- a) $H_a: \rho_{yx_1} > 0$ (X_1 berkontribusi secara signifikan terhadap Y)
- b) $H_o: \rho_{yx_1} = 0$ (X_1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Y)

Pengambilan Keputusan:

- a) Jika $Sig > 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b) Jika $Sig < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel IV. 13

Coefficients Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.516	4.364		10.201	.000		
EfikasiDiri (X_1)	.402	.089	.449	4.497	.402	.819	1.221
Motivasi (X_2)	.259	.068	.383	3.838	.599	.819	1.221

a. Dependent Variable: PrestasiKerja (Y)

Dari tabel IV. 13 *Coefficients*, didapat nilai signifikansi 0,402, maka nilai Sig ($0,402$) $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis

jalur adalah signifikan. Jadi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Motivasi (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Ditunjukkan dalam Tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitian:

- a) $H_a: \rho_{yx_2} > 0$ (X_2 berkontribusi secara signifikan terhadap Y)
- b) $H_o: \rho_{yx_2} = 0$ (X_2 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap Y)

Pengambilan Keputusan:

- a) Jika $Sig > 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b) Jika $Sig < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Dari tabel IV. 13 *Coefficients*, didapat nilai signifikansi 0,599, maka nilai $Sig (0,599) < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi Motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap prestasi kerja.

3) Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_1) dengan Motivasi (X_2)

Ditunjukkan dalam Tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitian:

- a) $H_a: \rho_{x_2x_1} > 0$ (X_1 berkontribusi secara signifikan terhadap X_2)
- b) $H_o: \rho_{x_2x_1} = 0$ (X_1 tidak berkontribusi secara signifikan terhadap X_2)

Pengambilan Keputusan:

- a) Jika $Sig > 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan
- b) Jika $Sig < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

Tabel IV. 14
Coefficients Variabel X₁ Terhadap X₂
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.516	4.364		10.201	.000
	EfikasiDiri (X1)	.402	.089	.449	4.497	.000
	Motivasi (X2)	.259	.068	.383	3.838	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

c. Persamaan jalur

Tabel IV. 15
Tabel Summary X₁ Terhadap X₂
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.478	3.215

a. Predictors: (Constant), EfikasiDiri (X₁)

b. Dependent Variable: Motivasi (X₂)

Dari tabel *Summary*, dapat diketahui besarnya koefisien determinan R_{Square} atau $R^2_{x_2x_1} = 0,494 = 49,4\%$ (Tabel IV. 16 *Model Summary*) dan besarnya pengaruh variabel lain $\rho_{y\epsilon_2} = \sqrt{1 - R^2_{yX_1X_2}} = \sqrt{1 - 0,494} = \sqrt{0,506} = 0,711^2 = 0,456 = 45,6\%$

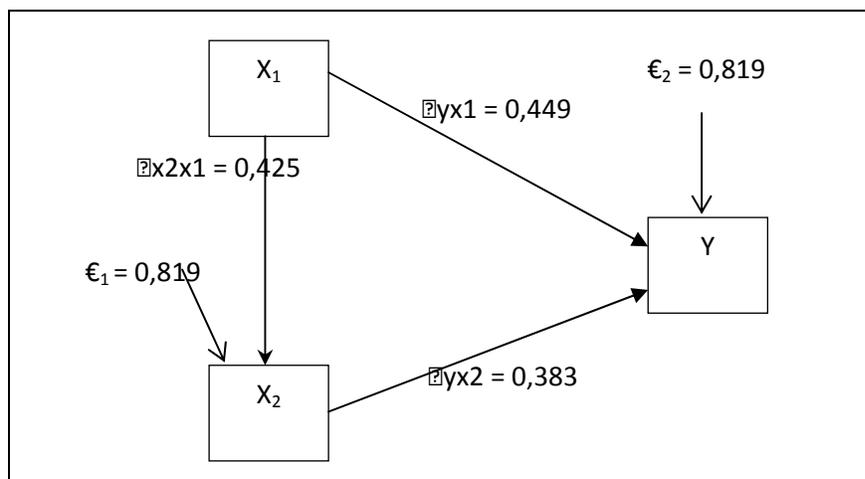
Agar lebih memahami mengenai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 16

Rangkuman Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan atau R_{square}	Koefisien Variabel lain (sisa)
Dependen : Prestasi Kerja Independent : Efikasi Diri dan Motivasi			$R^2_{YX_2X_1}$	$\rho_{YX_1X_2}$
$X_1 \rightarrow Y$	0,449	Ho ditolak	0,494	$0,711^2$ = $0,506$
$X_2 \rightarrow Y$	0,383	Ho ditolak		
Dependent : Motivasi Independent : Efikasi Diri			$R^2_{X_2X_1}$	$P_{X_2X_1}$
$X_1 \rightarrow X_2$ (<i>Pearson Correlation</i>)	0,425	Ho ditolak	0,181	$0,905^2$ = $0,819$

Maka dari tabel diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV. 6 Koefisien Hubungan Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sehingga didapat persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$\text{Struktur } Y = 0,449 X_1 + 0,383 X_2 + 0,819 \epsilon_2 \text{ dan } R^2_{x_2x_1} = 0,494$$

$$\text{Dimana } X_2 = 0,425 X_1 + 0,819 \epsilon_1 \text{ dan } R^2_{x_2x_1} = 0,181$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Besarnya kontribusi efikasi diri (*self efficacy*) (X_1) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah $(0,449)^2 = 0,202$ atau 20,2%
2. Besarnya kontribusi motivasi (X_2) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah $(0,383)^2 = 0,147$ atau 14,7%
3. Pengaruh efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) dengan dimoderatori motivasi (X_2) sebesar $(\rho_{yx1}) + (\rho_{yx2} \cdot r_{x_1x_2}) = (0,494) + (0,506 \times 0,425) = 0,703$
4. Pengaruh total antara efikasi diri terhadap prestasi kerja pengaruh langsung + pengaruh dengan dimoderatori motivasi (X_2) = $(0,202) + (0,073) = 0,275$

Untuk lebih jelasnya mengenai koefisien analisis jalur tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 17

Analisis Jalur

Pengaruh antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien Determinan (R_{Square})	Koefisien variabel lain (sisa) atau $\rho_{y\varepsilon}$
X_1 terhadap Y	0,449	4.497	30.249	H_0 ditolak	0,181	0,819
X_2 terhadap Y	0,383	3.838		H_0 ditolak		

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			
		Langsung	Melalui X_2	Total	Pengaruh Simultan (Bersama)
X_1	0,449	0,202	0,073	0,275	-
X_2	0,383	0,147	-	-	-
ε	0,819	0,506	-	-	-
X_1 dan X_2	-	-	-	-	0,494

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi dengan analisis jalur path (*path analysis*) bahwa pengaruh kedua variabel dimana efikasi diri melalui motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,703 yang artinya bahwa tingkat prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri melalui motivasi adalah sebesar 70,3%

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas (efikasi diri dan motivasi) secara serentak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (30.294) > F_{tabel} (3,15)$. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 5% $df_1 = k-1$ atau $df_2 = n-k-1$ atau $65-2-1$ adalah 62. Didapat $F_{tabel} 3,115$. Lalu secara parsial variabel efikasi diri memiliki $t_{hitung} = 0,843$ dan motivasi memiliki $t_{hitung} = 0,528$ dengan $t_{tabel} = 1,67$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas (efikasi diri dan motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Hal ini dapat menjadi perhatian bagi perusahaan terutama petinggi perusahaan dan bagian HRD yang secara langsung adalah pihak yang dekat dengan karyawan sehingga lebih *concern* terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) agar para karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan harus dapat meningkatkan

motivasi karyawannya agar lebih terpacu untuk dapat terus mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kualitas karyawan yang memadai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa efikasi diri dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja serta efikasi diri juga mempengaruhi motivasi. Dengan kata lain semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula motivasi yang pada akhirnya akan semakin tinggi pula prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri dapat mempengaruhi motivasi sehingga prestasi kerja semakin rendah.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga ontensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam.
3. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap prestasi kerja pada karyawan sebesar 0,202. Artinya bahwa efikasi diri (*self efficacy*) mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan secara langsung sebesar 20,2%.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pada karyawan sebesar 0,147. Artinya bahwa motivasi mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan secara langsung sebesar 14,7%.
3. Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap prestasi kerja melalui hubungan korelasional dengan motivasi sebesar 0,073. Artinya bahwa efikasi diri (*self efficacy*) mempengaruhi prestasi kerja melalui hubungan korelasional dengan motivasi sebesar 7,3%.
4. Terdapat pengaruh simultan efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,275. Artinya bahwa efikasi diri (*self*

efficacy) dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja sebesar 27,5%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT. Surya Mustika Nusantara. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dominan efikasi diri (*self efficacy*) didapatkan indikator magnitude. Karyawan yang merasakan kesulitan dalam mengerjakan tugas dapat mengganggu jalannya proses bekerja pada karyawan. Hal tersebut dapat membuat prestasi kerja pada karyawan menurun.

Sedangkan indikator yang paling rendah pada variabel motivasi adalah keinginan, sedangkan sub indikator yang terendah adalah keinginan mencapai tujuan. Dalam melakukan pekerjaan hendaknya karyawan memiliki keinginan dalam mencapai tujuan karena tanpa keinginan dalam mencapai suatu tujuan atau goal tersebut seorang karyawan tidak dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Prestasi kerja pada karyawan PT Surya Mustika Nusantara tidak hanya dipengaruhi oleh efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah

membuktikan secara empiris bahwa efikasi diri (*self efficacy*) dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan tingkat keinginan karyawannya dalam mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki agar prestasi kerja pada karyawan tidak menurun.
2. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan sikap karyawan yang tidak suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
3. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga prestasi kerja karyawan pun tidak mengalami penurunan.
4. Untuk mengembangkan keinginan berprestasi pada karyawan, perusahaan hendaknya harus lebih meningkatkan otonomi kerja kepada karyawan dengan memberikan keleluasaan untuk melakukan pengawasan dan pengambilan keputusan sendiri terhadap pekerjaannya, tetapi masih dalam aturan-aturan perusahaan yang berlaku sehingga dengan begitu keinginan berprestasi pada karyawan dapat ditingkatkan.

5. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kegiatan yang menarik di dalam maupun di luar pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sehingga motivasi karyawan tetap dapat ditingkatkan.
6. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai prestasi kerja pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, **Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan**, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Astuti, Endang Sri dan Resminingsih, **Bahan dasar untuk pelayanan konseling pada satuan pendidikan** menengah jilid 1, Jakarta: Grasindo, 2010, p.67
- Bacal, Robert, **Performance Manajemen**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Bafadal, Ibrahim, **Supervisi Pengajaran**, Jakarta: Bumi Aksara, 2002
- Baron, R. A. dan J. Greenberg, **Behavior in Organizations**, Eight Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2003
- Cardoso, Faustino, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ed. 1. Yogyakarta: Andi, 2002
- Carlos, Marcelina, Zamralita dan M. Nisfiannoor, “**Hubungan antara self efficacy dengan prestasi kerja karyawan marketing**”, *Phronesis Jurnal Psikologi dan Industri*. Desember 2006, Vol. 18 No. 2, p.198
- Daft, Richard L., **Manajemen. Alih Bahasa oleh Email dan Imam Kamawan**, Jakarta: Erlangga, 2002
- Dharma, Agus, **Manajemen Prestasi Kerja**, Jakarta: CV. Rajawali, 2001
- Djaali dan Pudji Muljono, **Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan**, Jakarta: Grasindo, 2008
- Filippo, Edwin B., **Manajemen Personalia**, Terjemahkan Moh. Ma'sud, Jakarta: Erlangga, 2002
- Gardner, Donald G., Jon L. Pierce, **Self esteem and self efficacy within the organizational context: An empirical examination. Group and Organization Management**. Thousand Oaks: 1998. Vol 23, Iss1
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones, **Essentials of Managing Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2000

- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr. and R. Konopaske, **Organizations: Behavior, Structure, Processes**, 11th Edition, New York: McGraw-Hill, 2003
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr. and R. Konopaske, **Organizations: Behavior, Structure, Processes**, 13th Edition, New York: McGraw-Hill, 2009
- Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden, “ **Validation of a New General Self Efficacy Scale**”, **Organization Research Methods**, January 2001, Vol.4 No.1, p.76
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, **Behavior in Organizations**, 8th Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2003
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, **Behavior in Organizations**, (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, **Behaviour in Organizations**, 7th Edition, New Jersey: Pearson Education, 2000
- Handayani, Fitri, **Pengaruh antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. Dunia Daging Foof Industries (DDFI)**, Jakarta Timur, 2011
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2001
- Hasibuan, Malayu S. P.. **Organisasi & Motivasi**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Hasibuan, Malayu, S.P. **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas** Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000
- Hasibuan, Malayu, S.P., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005
- Hellriegel, Don and John W. Slocum, **Organizational Behaviour**, 10th Edition, United stated of America: Von Hoffmann Press, Inc., 2004
- Herijulianti, Eliza, **Pendidikan Kesehatan Gigi**, Jakarta: EGC, 2001

- Hiremath, **Textbook of Preventative and Community Dentistry, Second Edition**, New Delhi: Olympus Pvt Ind, 2011
- Howard, Friedman S. and Schustack W. Miriam, **Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern**, Jakarta: Erlangga, 2008
- Indradi, Haryo, “**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**”, Jurnal Gema Stikubank, Oktober 1999, Vol.31, No.V, p.87-89
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, **Organizations, Behaviour, Structure, Processes**, 13th Edition New york: McGraw-Hill, 2009
- Kadir, “**Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”, Jurnal Pemberitaan Ilmiah PERCIKAN, Vol.41, April 2003, p.300
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, **Organization Behavior**, 7th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Lalang, John D. dan Mahmud, “**Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Dasar Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”, Jurnal Bisnis dan Usahawan, Vol. 2, No. 6, Oktober 2003, p.115
- Liftiah, “**Peran Self Efficacy dalam Memacu Prestasi**”, Jurnal Edukasi : No.03-04, Juli-Desember 1998, p.61
- Luthans, Fred, **Organizational Behaviour**, 11th Edition, New York: McGraw Hill Companies, Inc., 2008
- Maku, Djiba dan Frengky Dupe, “**Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja manajer proyek perusahaan jasa konstruksi di kota Kupang**”, Jurnal Bisnis dan Usahawan. Juli 2005, Vol.4, No.1, p.2-3
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung**: Rosdakarya, 2005
- Manullang, Marihot Amh., **Manajemen Personalial: Seri Manajemen**, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006

- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Matituna, Domi C., **Manajemen Personalia**, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow, **Organizational Behaviour**, New York: McGraw Hill, Inc, 2005
- Nevid, Jeffrey S., Spencer A. Ratus, dan Beverly Greene, **Psikologi abnormal**, Indonesia: Erlangga, 2000
- Newstrom, John W., **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**, 12th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007
- Panggabean, Mutiara Sibarani, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004
- Passer, Michael W. and Ronald E. Smith, **Psychology: The Science of Mind and Behaviour**, Second Edition, McGraw-Hill. Inc, 2003
- Priyatno, Duwi, **SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate**, Yogyakarta: Gava Media, 2009
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, **Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)**, Bandung: Alfabeta, 2007
- Rivai, Veithzal, **Performance Appraisal**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009
- Rivanto, J., **Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia**, Jakarta: LSUP, 2000
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, **Organizational Behavior**, 12th Edition. New Jersey: Prentice Education, Inc, 2007
- Robbins, Stephen P., **Organizational Behavior**, 10th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2003
- Roberts, Brent W. and Robert Hogan, **Personality Psychology in the Workplace**, USA: American Psychological Association, 2001

- Ruky, Achmad S., **Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima**, Jakarta: PT. Gramedia Utama, 2001
- S. Margono, **Metodologi Penelitian Pendidikan**, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Santoso, Purbayu Budi dan Muliawan Hamdani, **Statistika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi dan Niaga**, Jakarta: Erlangga, 2007
- Santrock, John W., **Educational Psychology**, Third Edition, New York: McGraw Hill, Inc., 2008
- Santrock, John W., **Psychology** 7th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2003
- Sariyati, Ni Ketut, “**Prestasi Kerja Karyawan**”, Buletin Studi Ekonomi, Denpasar: Universitas Udayana Fakultas Ekonomi, 2003, p.3
- Saydam, Gouzali, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jilid 2, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2000
- Schultz, Duane P. and Sydney Ellen Schutz, **Theories of Personality**: 8th Edition, (USA: Thomson Learning, 2005), p.426
- Schunk, Dale H., Paul R. Pintrich and Judith L. Meece, **Motivation in Education: Theory, Research and Applications**, Third Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008
- Shani, A.B. Rami and James B.Lau, **Behavior in Organizations an Experiential Approach**: 8th Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2005
- Shovov, Serge P., **Advance in Psychology Research**, Vol. 31, New York: Nova Science Publishers, Inc, 2003
- Siagian, Sondang, P.. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Bumi Aksara, 2009
- Siswanto, Bedjo, **Manajemen Tenaga Kerja**, Bandung: Sinar baru, 2000
- Siswanto, H.B., **Pengantar Manajemen**, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009

- Soeprihanto, John, **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: CV Alfabeta, 2007
- Sugiyono, **Statistika Untuk Penelitian**, Bandung: Alfabeta, 2009
- Suhasti, Wuri, “**Hubungan antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan**”, Jurnal Mitra Bisnis, Februari 2003, Vol.2, No.1, p.33
- Suprihanto, John, **Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan**, Yogyakarta: BPFE, 2008
- Supriyana, Yayan dan Helmi Rusdy, “**Hubungan antara Self Efficacy dengan Prestasi Belajar pada mahasiswa pendidikan Fakultas Ekonomi UNJ**”, Wahana Akuntansi Jurnal Ilmiah, Vol.2, No.1, 2007, p.46-47
- Syamsudin, Sadili, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Triton, P.B., **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Tugu, 2005
- Umam, Khaerul, **Perilaku Organisasi**, Bandung: Pustaka Setia, 2010
- Uno, Hamzah B., **Teori Motivasi dan Pengukurannya**, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Wagner, John A. and John R. Hollenbeck, **Management of Organizational Behavior**, Second Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1995
- Wahyu, Ellyn Eka, “**Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BRI Cabang (Persero) Retail Cabang Malang Kawi**”. Jurnal Administrasi dan Bisnis, ISSN 1987-726X, Volume 2, Nomor 2, Desember 2008.
- Wentzel, Kathryn R. and Allan Wigfield, **Handbook of Motivation at School**, (New York: Routledge, 2009), p.46
- Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012

Widayanti, Sri, pada tahun 2005. **Dengan Judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Central Proteina Prima Surabaya.** ISSN 1693-6604, Volume 6 Edisi Khusus, September 2008

Widjaya, A.M., **Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar**, Jakarta: Rajawali Pers, 2009

Wursanto, Ig., **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**, Yogyakarta: Andi, 2005

Yudistira, Cokorda Gede Putra dan Iwayan Siwantara, **“Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai Politeknik Negeri Bali”**, Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 3, November 2005, p.148

LAMPIRAN

Lampiran 1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan
PT. Surya Mustika Nusantara
Di Tempat,
Dengan hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/I pada saat bertugas, perkenankanlah saya mahasiswi Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Sehubungan dengan diadakannya penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul, “Hubungan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara di Jakarta Barat”, Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi angket instrument penelitian ini sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah. Informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai responden akan dijamin kerahasiaannya. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket instrument penelitian ini, Peneliti mengucapkan terima kasih.

Jakarta, Desember 2014

Peneliti

Maria Valentina
NIM. 8105097458

Lampiran 2

KUESIONER EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*)

Identitas Responden

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Jenis Kelamin : (L / P)

Paraf :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti sebelum memberi tanggapan.
2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda *check list* (√) pada kolom yang tersedia.
4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya akan dapat mencapai sebagian besar tujuan yang saya telah tetapkan untuk diri saya sendiri.					
2.	Ketika menghadapi tugas yang sulit , saya merasa yakin bahwa saya akan mampu menyelesaikannya.					
3.	Secara umum , saya berpikir bahwa saya dapat mencapai hasil akhir yang penting bagi saya.					
4.	Saya percaya bahwa saya akan berhasil dalam sebagian besar upaya yang saya fokuskan dalam pikiran saya.					
5.	Saya akan mampu mengatasi banyak tantangan.					
6.	Saya yakin bahwa saya dapat menunjukkan kinerja yang efektif dalam berbagai tugas yang berbeda.					
7.	Dibandingkan dengan orang lain , saya dapat melakukan lebih banyak tugas dengan baik.					
8.	Bahkan saat menghadapi tantangan yang sulit , saya dapat menunjukkan kinerja yang cukup baik.					

Lampiran 3**KUESIONER UJI COBA MOTIVASI****Identitas Responden**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Jenis Kelamin : (L / P)

Paraf :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti sebelum memberi tanggapan.
2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda *check list* (√) pada kolom yang tersedia.
4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**R** : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan.					
2.	Saya terpaksa pergi bekerja demi memenuhi kebutuhan.					
3.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membuat saya terpacu dalam bekerja.					
4.	Saya selalu bekerja dengan maksimal agar dapat mewujudkan harapan yang saya inginkan.					
5.	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor.					
6.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, membangkitkan saya untuk bekerja lebih giat.					
7.	Saya mengerahkan seluruh potensi saya agar mendapatkan					

	hasil kerja yang baik.					
8.	Saya tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
9.	Target yang belum tercapai memacu saya bekerja lebih giat dalam bekerja.					
10.	Saya bekerja dengan maksimal untuk mensejahterakan keluarga.					
11.	Saya bekerja keras untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
12.	Saya berinisiatif terlebih dahulu melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kuallitas kerja.					
13.	Saya bekerja untuk merubah hidup menjadi lebih baik.					
14.	Saya selalu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan.					
15.	Kebutuhan hidup tidak membuat saya bersemangat untuk bekerja lebih giat.					
16.	Tugas-tugas yang berat yang saya hadapi, membuat saya tidak tergerak lagi untuk bekerja.					
17.	Meningkatnya kebutuhan memacu saya bekerja lebih giat.					
18.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dengan kondisi apapun.					
19.	Saya tidak bergairah untuk bekerja sesuai dengan target yang telah saya tetapkan.					
20.	Saya selalu terpacu untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi.					
21.	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.					
22.	Saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan.					

-TERIMA KASIH-

Lampiran 4**KUESIONER FINAL MOTIVASI****Identitas Responden**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Jenis Kelamin : (L / P)

Paraf :

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan teliti sebelum memberi tanggapan.
2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda *check list* (√) pada kolom yang tersedia.
4. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**R** : Ragu-ragu

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya berusaha bekerja sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan.					
2.	Saya terpaksa pergi bekerja demi memenuhi kebutuhan.					
3.	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu membuat saya terpacu dalam bekerja.					
4.	Saya berusaha keras dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor.					
5.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, membangkitkan saya untuk bekerja lebih giat.					
6.	Saya mengerahkan seluruh potensi saya agar mendapatkan hasil kerja yang baik.					
7.	Saya tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan					

	pekerjaan dengan baik.					
8.	Target yang belum tercapai memacu saya bekerja lebih giat dalam bekerja.					
9.	Saya bekerja dengan maksimal untuk mensejahterakan keluarga.					
10.	Saya bekerja keras untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
11.	Saya berinisiatif terlebih dahulu melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kuallitas kerja.					
12.	Saya bekerja untuk merubah hidup menjadi lebih baik.					
13.	Saya selalu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan.					
14.	Kebutuhan hidup tidak membuat saya bersemangat untuk bekerja lebih giat.					
15.	Tugas-tugas yang berat yang saya hadapi, membuat saya tidak tergerak lagi untuk bekerja.					
16.	Meningkatnya kebutuhan memacu saya bekerja lebih giat.					
17.	Saya tidak bergairah untuk bekerja sesuai dengan target yang telah saya tetapkan.					
18.	Saya selalu terpacu untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan yang saya hadapi.					
19.	Saya bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan.					

-TERIMA KASIH-

Lampiran 5

Data Hasil Uji Coba Variabel X_1 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

No Resp	Butir Pernyataan								X Total	X Total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	4	3	5	5	3	2	4	30	120
2	4	4	3	3	4	4	2	4	28	102
3	4	5	4	4	4	5	2	4	32	134
4	4	4	4	4	4	2	2	4	28	104
5	4	3	4	5	5	4	3	4	32	132
6	5	4	3	4	4	3	3	2	28	104
7	3	4	3	4	4	2	1	3	24	80
8	5	5	5	2	4	2	3	4	30	124
9	5	5	4	4	5	2	3	4	32	136
10	5	4	4	5	4	4	3	4	33	139
11	4	4	4	4	5	4	2	3	30	118
12	5	4	3	4	4	2	1	3	26	96
13	4	4	4	4	4	5	1	4	30	122
14	3	4	2	3	4	3	3	2	24	76
15	4	3	3	4	5	4	2	2	27	99
16	4	4	4	4	4	5	2	3	30	118
17	4	4	4	5	5	2	3	4	31	127
18	4	4	4	4	4	4	2	3	29	109
19	4	4	4	4	4	2	2	3	27	97
20	2	3	3	4	4	4	2	2	24	78
21	4	4	4	4	2	4	3	3	28	102
22	4	4	4	4	4	4	2	3	29	109
23	5	4	3	4	4	2	2	2	26	94
24	2	2	3	2	3	2	2	4	20	54
25	3	2	3	2	4	1	2	4	21	63
26	4	4	4	4	2	2	1	3	24	82
27	4	4	4	5	4	4	2	3	30	118
28	5	3	2	5	2	4	2	2	25	91
29	4	4	4	3	4	5	4	5	33	139
30	5	4	4	5	4	5	4	4	35	155
$\sum X_i$	121	115	107	118	119	99	68	99	846	3222
$\sum X_i^2$	507	455	395	486	491	369	172	347		

Lampiran 6**Data Hasil Uji Coba Variabel X₂
Motivasi**

Lampiran 7

**Output Uji Validitas
Variabel X₂ (Motivasi)**

Correlations

		Total X2	Ket.
1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.745** .000 30	Valid
2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.570** .001 30	Valid
3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638** .000 30	Valid
4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.152 .422 30	Tidak Valid
5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.514** .004 30	Valid
6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.646** .000 30	Valid
7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.694** .000 30	Valid
8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.671** .000	Valid

	N	30	
9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 30	Valid
10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589** .001 30	Valid
11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638** .000 30	Valid
12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.635** .000 30	Valid
13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620** .000 30	Valid
14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.690** .000 30	Valid
15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.606** .000 30	Valid
16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.521** .003 30	Valid
17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.678** .000 30	Valid

18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.218 .248 30	Tidak Valid
19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.713** .000 30	Valid
20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.623** .000 30	Valid
21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.203 .282 30	Tidak Valid
22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.631** .000 30	Valid

Lampiran 8

Output Reliability Variabel X₂ (Motivasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	70.43	119.289	.704	.898
2	70.63	123.344	.536	.902
3	70.60	122.248	.632	.900
5	70.90	119.610	.464	.904
6	71.47	115.706	.573	.901
7	70.47	121.844	.643	.900
8	71.93	111.375	.613	.901
9	70.67	117.678	.580	.901
10	71.13	118.464	.508	.903
11	70.30	124.355	.574	.902
12	70.67	121.402	.564	.901
13	71.10	119.059	.601	.900
14	70.73	116.892	.660	.898
15	71.43	113.978	.483	.907
16	70.77	121.840	.457	.904
17	70.30	125.321	.639	.902
19	70.37	120.240	.672	.899
20	70.37	119.964	.588	.900
22	70.33	122.092	.593	.901

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

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

Dari output diatas dapat diketahui korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . R_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data $(n) = \dots$, maka di dapat r_{tabel} sebesar 0,361 (lihat pada tabel nilai r *product moment*)

❖ Untuk nilai korelasi untuk item 4, dan 18 $< 0,361$.

Maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan **TIDAK VALID**). Untuk item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki lagi.

❖ Sedangkan pada item 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20,21, dan 22 nilainya $> 0,361$.

Maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut **VALID**.

Hasil uji coba reliabilitas dapat dilihat pada Realibility Statistics. Di dapat nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,914. Karena nilai di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini RELIABEL.

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800-1,000). Maka instrument memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah

Lampiran 9

Data Mentah Penelitian Variabel X₁Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

No Resp	Butir Pernyataan								X Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	5	5	2	3	4	33
2	4	4	3	3	4	4	2	4	28
3	4	5	4	4	4	4	2	4	31
4	4	4	4	4	4	2	2	4	28
5	4	3	4	5	4	4	3	4	31
6	5	4	3	4	4	3	3	2	28
7	3	4	3	3	4	2	1	3	23
8	4	5	4	5	4	4	2	4	32
9	5	5	4	5	5	2	3	4	33
10	5	4	4	5	4	4	3	4	33
11	4	4	4	4	5	4	3	3	31
12	4	4	4	4	5	5	5	4	35
13	4	4	4	4	4	5	5	4	34
14	3	4	2	3	3	3	3	2	23
15	4	3	3	4	5	4	2	2	27
16	4	4	4	4	4	5	5	4	34
17	5	5	5	5	5	2	3	4	34
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30
19	4	4	4	4	4	2	2	3	27
20	2	3	3	4	4	4	2	2	24
21	4	4	4	4	2	4	3	3	28
22	4	4	4	4	4	4	3	3	30
23	5	4	4	4	5	5	5	4	36
24	2	2	3	2	3	2	2	4	20
25	3	2	3	2	4	1	2	4	21
26	4	4	4	4	2	2	1	3	24
27	4	4	4	5	4	4	3	3	31
28	5	3	2	5	2	4	2	3	26
29	4	4	4	3	4	5	4	5	33
30	5	5	5	5	5	5	4	5	39
31	4	4	4	4	5	5	5	4	35
32	4	4	3	3	4	4	3	4	29
33	4	5	4	5	4	4	2	4	32

34	4	4	4	4	4	3	2	4	29
35	4	3	4	5	5	4	3	4	32
36	5	4	3	4	5	3	3	2	29
37	3	4	3	4	4	2	2	3	25
38	4	4	4	4	5	5	5	4	35
39	5	5	4	4	5	2	3	4	32
40	5	5	4	5	5	5	5	4	38
41	5	4	4	4	5	5	5	4	36
42	5	4	4	5	5	5	5	4	37
43	5	4	4	4	5	5	5	4	36
44	3	4	2	3	4	3	3	3	25
45	4	3	3	4	5	4	2	2	27
46	5	4	4	5	5	5	5	4	37
47	4	4	4	5	5	2	3	4	31
48	4	4	4	4	4	4	3	3	30
49	4	4	3	5	4	2	3	3	28
50	2	3	3	4	4	4	3	2	25
51	4	5	4	4	2	4	3	3	29
52	4	4	4	5	4	4	2	3	30
53	4	4	3	4	4	2	3	2	26
54	2	2	3	2	3	2	2	4	20
55	3	2	3	2	4	2	2	4	22
56	4	4	4	4	2	3	2	3	26
57	5	4	4	5	5	5	5	4	37
58	5	3	2	5	2	4	2	3	26
59	4	4	5	5	5	5	5	5	38
60	5	5	5	5	5	5	5	4	39
61	4	4	4	4	2	4	4	3	29
62	4	4	4	4	4	4	3	3	30
63	5	4	3	4	4	2	3	2	27
64	2	2	3	2	3	2	3	4	21
65	3	2	3	2	4	2	2	4	22
Total	262	251	237	263	265	231	202	226	1937

Lampiran 10**Data Mentah Penelitian Variabel X₂
Motivasi**

Lampiran 11

Data Penilaian Prestasi Kerja PT. Surya Mustika Nusantara

No. Resp.	Nama	Prestasi
1.	Responden 1	78
2.	Responden 2	83
3.	Responden 3	70
4.	Responden 4	86
5.	Responden 5	82
6.	Responden 6	78
7.	Responden 7	73
8.	Responden 8	78
9.	Responden 9	77
10.	Responden 10	79
11.	Responden 11	82
12.	Responden 12	83
13.	Responden 13	76
14.	Responden 14	76
15.	Responden 15	74
16.	Responden 16	75
17.	Responden 17	77
18.	Responden 18	74
19.	Responden 19	78
20.	Responden 20	72
21.	Responden 21	74
22.	Responden 22	70
23.	Responden 23	73
24.	Responden 24	76
25.	Responden 25	76
26.	Responden 26	83
27.	Responden 27	79
28.	Responden 28	81
29.	Responden 29	82
30.	Responden 30	71
31.	Responden 31	71
32.	Responden 32	77
33.	Responden 33	77

34.	Responden 34	80
35.	Responden 35	78
36.	Responden 36	76
37.	Responden 37	75
38.	Responden 38	78
39.	Responden 39	70
40.	Responden 40	71
41.	Responden 41	66
42.	Responden 42	70
43.	Responden 43	69
44.	Responden 44	69
45.	Responden 45	80
46.	Responden 46	72
47.	Responden 47	74
48.	Responden 48	69
49.	Responden 49	74
50.	Responden 50	70
51.	Responden 51	70
52.	Responden 52	72
53.	Responden 53	71
54.	Responden 54	71
55.	Responden 55	68
56.	Responden 56	72
57.	Responden 57	69
58.	Responden 58	73
59.	Responden 59	75
60.	Responden 60	73
61.	Responden 61	72
62.	Responden 62	72
63.	Responden 63	74
64.	Responden 64	69
65.	Responden 65	73

Lampiran 12

Data Mentah Variabel X_1 , X_2 dan Y

No.	Y	X1	X2
1	78	33	77
2	83	39	82
3	70	31	75
4	86	39	81
5	82	37	81
6	78	37	79
7	73	28	68
8	78	32	80
9	77	33	65
10	79	33	76
11	82	31	68
12	83	35	70
13	76	34	62
14	76	23	63
15	74	27	77
16	75	36	64
17	77	34	66
18	74	30	70
19	78	27	71
20	72	24	73
21	74	28	69
22	70	30	69
23	73	36	73
24	76	34	74
25	76	36	66
26	83	28	73
27	79	31	74
28	81	31	71
29	82	33	83
30	71	24	60
31	71	35	68
32	77	29	78
33	77	32	74

34	80	29	78
35	78	32	79
36	76	29	63
37	75	25	59
38	78	35	69
39	70	32	63
40	71	27	64
41	66	20	56
42	70	23	65
43	69	21	72
44	69	25	61
45	80	38	80
46	72	37	61
47	74	31	75
48	69	30	66
49	74	28	71
50	70	25	67
51	70	29	67
52	72	30	76
53	71	26	75
54	71	20	69
55	68	22	64
56	72	26	72
57	69	26	65
58	73	26	72
59	75	38	68
60	73	28	70
61	72	29	62
62	72	30	76
63	74	27	77
64	69	21	57
65	73	22	67

Lampiran 13

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel Y

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}$$

$$\begin{aligned} & 86 - 66 \\ & = 20 \end{aligned}$$

2. Menentukan Interval Kelas

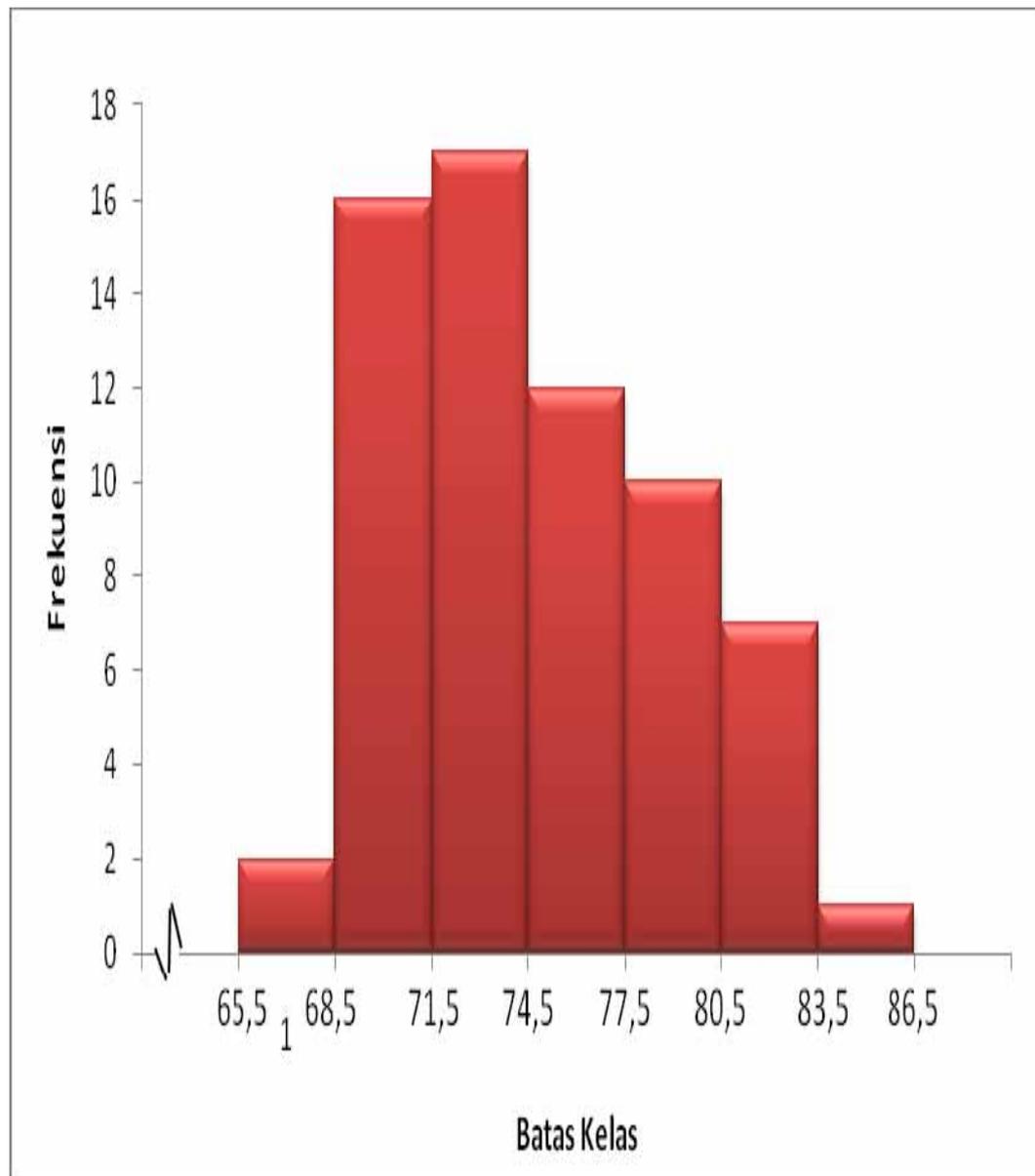
$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 65 \\ &= 6,98 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Menentukan Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{20}{7} \\ &= 2,85 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

4. Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
66 - 68	65,5	68,5	2	3,1%
69 - 71	68,5	71,5	16	24,6%
72 - 74	71,5	74,5	17	26,2%
75 - 77	74,5	77,5	12	18,5%
78 - 80	77,5	80,5	10	15,4%
81 - 83	80,5	83,5	7	10,8%
84 - 86	83,5	86,5	1	1,5%
Total			65	100%

Lampiran 14**Grafik Histogram
Variabel Y**

Lampiran 15

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X_1

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} \\ &= 39 - 20 \\ &= 19 \end{aligned}$$

2. Menentukan Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 65 \\ &= 6,98 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

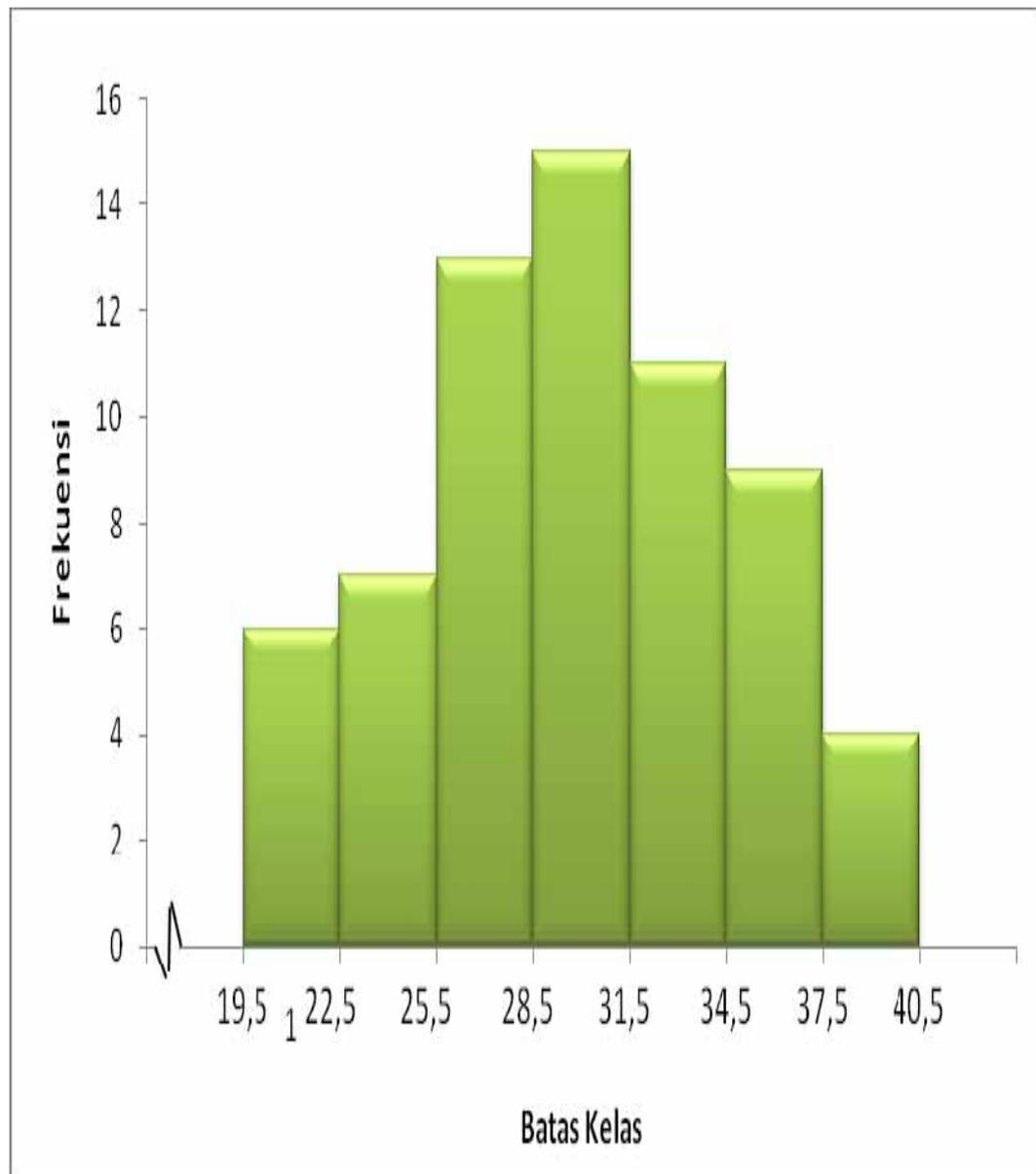
3. Menentukan Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{19}{7} \\ &= 2,71 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

4. Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
20 - 22	19,5	22,5	6	9,2%
23 - 25	22,5	25,5	7	10,8%
26 - 28	25,5	28,5	13	20,0%
29 - 31	28,5	31,5	15	23,1%
32 - 34	31,5	34,5	11	16,9%
35 - 37	34,5	37,5	9	13,8%
38 - 40	37,5	40,5	4	6,2%
Total			65	100%

Lampiran 16

Grafik Histogram
Variabel X_1 

Lampiran 17

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel X_2

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min} \\ &= 96 - 69 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Menentukan Interval Kelas

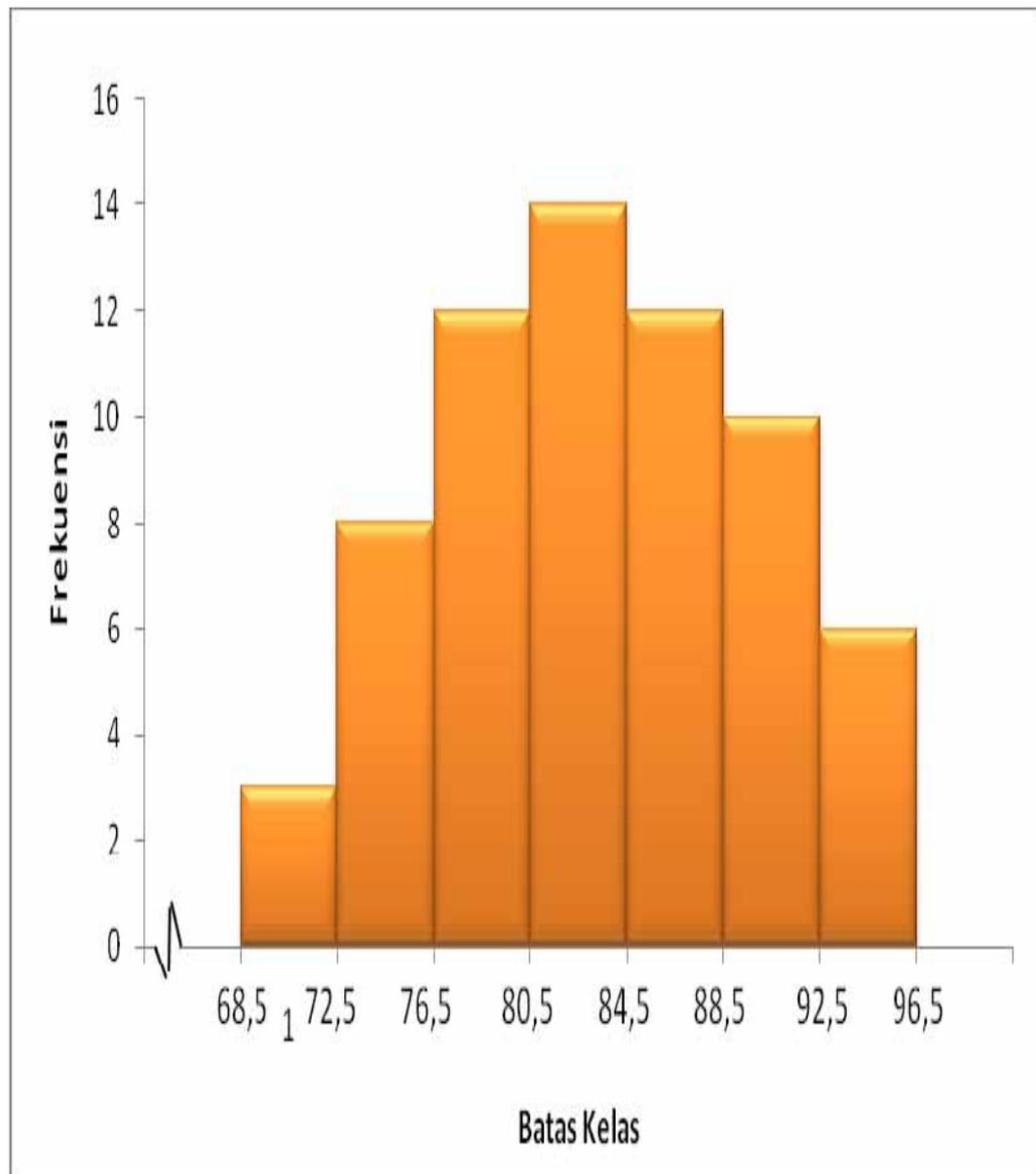
$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 65 \\ &= 6,98 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Menentukan Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{27}{7} \\ &= 3,85 \text{ (dibulatkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

4. Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
69 - 72	68,5	72,5	3	4,6%
73 - 76	72,5	76,5	8	12,3%
77 - 80	76,5	80,5	12	18,5%
81 - 84	80,5	84,5	14	21,5%
85 - 88	84,5	88,5	12	18,5%
89 - 92	88,5	92,5	10	15,4%
93 - 96	92,5	96,5	6	9,2%
Total			65	100%

Lampiran 18**Grafik Histogram
Variabel X2**

Lampiran 19**OUTPUT SPSS STATISTIK DESKRIPTIF****Frequencies****Statistics**

Prestasi Kerja (Y)

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		74.71
Std. Deviation		4.450
Variance		19.804
Range		20
Minimum		66
Maximum		86
Sum		4856

Frequencies**Statistics**

Efikasi Diri (X1)

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		29.80
Std. Deviation		4.972
Variance		24.725
Range		19
Minimum		20
Maximum		39
Sum		1937

Frequencies**Statistics**

Motivasi (X2)

N	Valid	65
	Missing	0
Mean		83.25
Std. Deviation		6.569
Variance		43.157
Range		27
Minimum		69
Maximum		96
Sum		5411

Lampiran 20

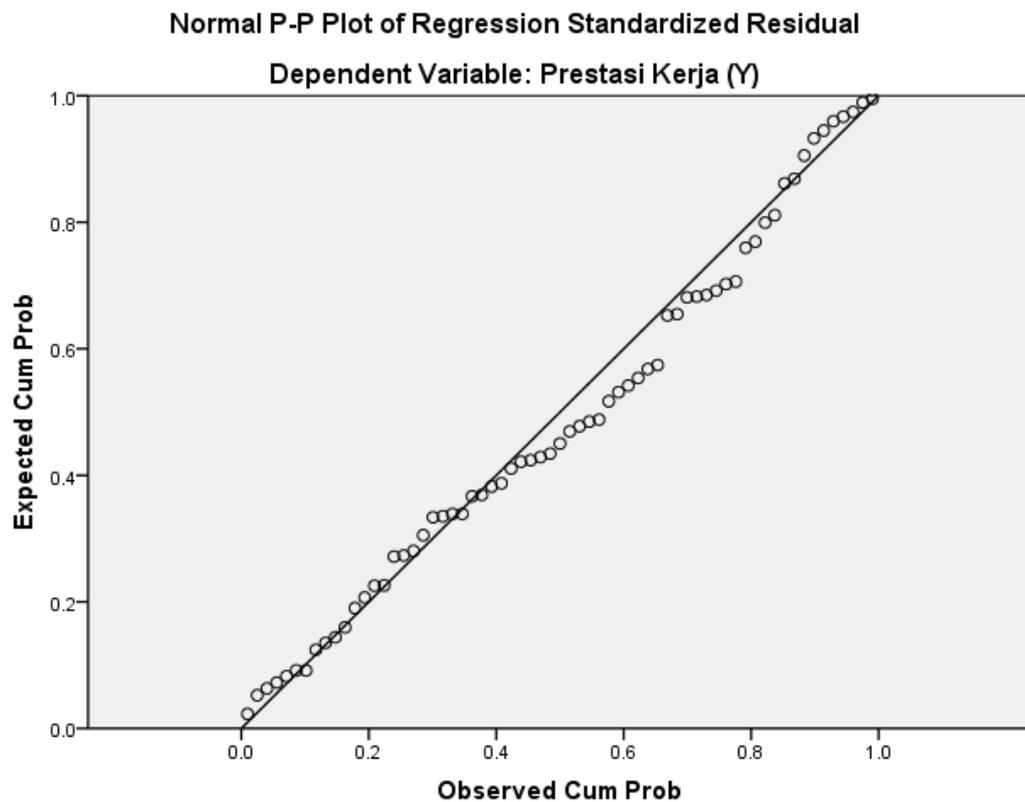
OUTPUT SPSS HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Prestasi Kerja (Y)	.102	65	.093	.968	65	.086
Efikasi Diri (X1)	.052	65	.200*	.979	65	.338
Motivasi (X2)	.058	65	.200*	.984	65	.581

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



Lampiran 21

OUTPUT SPSS HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Efikasi Diri (X1)	710.163	19	37.377	3.018	.001
Between Groups					
Linearity	474.155	1	474.155	38.287	.000
Deviation from Linearity	236.008	18	13.112	1.059	.420
Within Groups	557.283	45	12.384		
Total	1267.446	64			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja (Y) * Motivasi (X2)	777.613	26	29.908	2.320	.009
Between Groups					
Linearity	417.363	1	417.363	32.378	.000
Deviation from Linearity	360.250	25	14.410	1.118	.371
Within Groups	489.833	38	12.890		
Total	1267.446	64			

Lampiran 22**OUTPUT SPSS HASIL UJI MULTIKOLENIERITAS****Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EfikasiDiri (X1)	.819	1.221
	Motivasi (X2)	.819	1.221

a. Dependent Variable: PrestasiKerja (Y)

Lampiran 23

OUTPUT SPSS HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

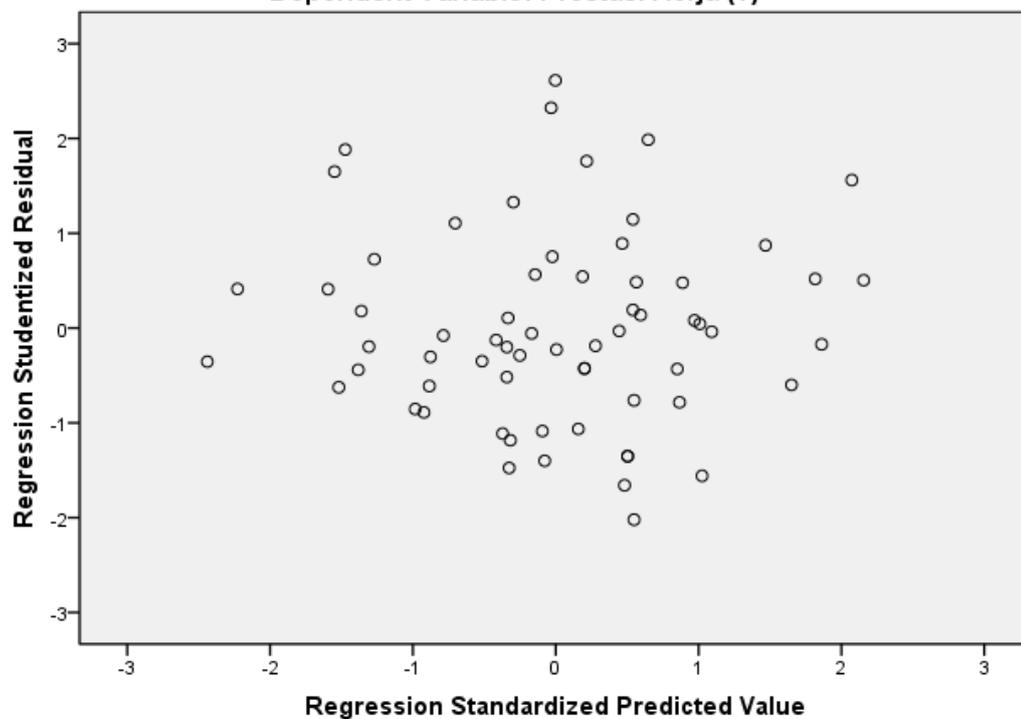
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.608	2.724		.957	.342
EfikasiDiri (X1)	.047	.056	.118	.843	.402
Motivasi (X2)	-.022	.042	-.074	-.528	.599

a. Dependent Variable: abs_res

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



Lampiran 24

OUTPUT SPSS UJI KOEFISIEN *PATH ANALYSIS*Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.516	4.364		10.201	.000
	EfikasiDiri (X1)	.402	.089	.449	4.497	.000
	Motivasi (X2)	.259	.068	.383	3.838	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.478	3.215

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Efikasi Diri (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.422	2	313.211	30.294	.000 ^a
	Residual	641.024	62	10.339		
	Total	1267.446	64			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), EfikasiDiri (X1)

b. Dependent Variable: PrestasiKerja (Y)

Lampiran 25

Output SPSS Korelasi Variabel X₁, X₂, dan Y

Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Efikasi Diri (X1)	Motivasi (X2)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1.000	.612	.574
	Efikasi Diri (X1)	.612	1.000	.425
	Motivasi (X2)	.574	.425	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)	.	.000	.000
	Efikasi Diri (X1)	.000	.	.000
	Motivasi (X2)	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja (Y)	65	65	65
	Efikasi Diri (X1)	65	65	65
	Motivasi (X2)	65	65	65

Lampiran 26

Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X₁

Data Dimensi
Variabel X₁ (Efikasi Diri)

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Magnitude	1	262	527	2	263.5	35.56%
		5	265				
2	Strenght	2	251	910	4	227.5	30.70%
		6	231				
		7	202				
		8	226				
3	Generality	3	237	500	2	250.0	33.74%
		4	263				
Total				1937	8	741	100%

Lampiran 27Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X₂

Data Indikator
Variabel X₂ (Motivasi)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	3	254	2895	12	241.25	50.26%
		4	263				
		5	246				
		7	214				
		15	237				
		18	248				
		1	277				
		2	277				
		9	267				
		12	215				
		14	215				
		16	182				
2	Keinginan	6	227	1671	7	238.71	49.74%
		8	252				
		10	262				
		11	204				
		13	255				
		17	226				
		19	245				
Total				4566	19	479.96	100%

Lampiran 28Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel X_2

Data Sub Indikator
Variabel X_2 (Motivasi)

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Dorongan	Melakukan Sesuatu	3	254	1462	6	243.67	33.79%
			4	263				
			5	246				
			7	214				
			15	237				
			18	248				
	Memenuhi Kebutuhan	1	277	1433	6	238.83	33.12%	
		2	277					
		9	267					
		12	215					
		14	215					
		16	182					
2	Keinginan	Mencapai Tujuan	6	227	1671	7	238.71	33.10%
			8	252				
			10	262				
			11	204				
			13	255				
			17	226				
			19	245				
Total					4566	19	721.21	100%

Lampiran 29

Rumus Perhitungan Manual

1. Uji persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Galat taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$) dengan Uji *Liliefors* pada taraf signifikan = 0,05. Rumus yang digunakan adalah :

$$L_o = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X})}{S}$$

Kolom Z_t

Dari kolom Z_t kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z, contoh : -2,381 :

Pada sumbu menurun cari angka 2,3: lalu pada sumbu mendatar angka 8

Kolom $F(Z_i)$

$F(Z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ dan $= 0,5 - Z_t$, jika $Z_i (-)$

Kolom $S(Z_i)$

Nomor Responden

Jumlah Responden

Keterangan :

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik :

H_0 = Y atas X berdistribusi tidak normal

H_1 = Y atas X berdistribusi normal

Kriteria Pengujian :

Jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah penggunaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik :

H_0 = Regresi tidak linear

H_1 = Regresi linear

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan terima H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 ditolak.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji heteroskedastisitas

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + Y$$

Dimana:

$|e|$ = nilai absolute dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = variabel penjelas

Lampiran 30



PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA
 Jl. Sukabumi Utara Pal 7 No. 24 Kebon Jeruk - Jakarta Barat

Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Nama :		HASIL: Buruk/Kurang/Baik/Istimewa*)
N I P :		PENILAIAN
Divisi :		Buruk: 0 - 30
Jabatan / Pangkat :		Kurang: >30-60
		Baik: >60-90
		Istimewa: >90

No.	Unsur Penilaian	Penilaian		Keterangan
		Karyawan	Atasan	
1	Tanggung Jawab			
2	Kedisiplinan			
3	Kejujuran			
4	Kualitas Kerja			
5	Kuantitas Kerja			
	Jumlah			

INFORMASI (JUMLAH DALAM PERIODE 1 TAHUN)	
Jumlah Hari Kerja :	
Jumlah Hari Sakit :	
Jumlah Hari Mangkir :	
Jumlah Hari Terlambat :	
Jumlah Surat Peringatan :	

Dilaporkan Oleh	Menyetujui oleh:	
Atasan/Manager	Direktur	Presiden Direktur**)
	Nama :	Nama :
	Tanda Tangan	Tanda Tangan
Nama		
Jabatan		

CATATAN

*) Coret yang tidak sesuai

**) Jika diperlukan

Lampiran 31

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Signifikasi			N	Signifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 32

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Lampiran 33



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1322/UN39.12/KM/2014

18 November 2014

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. Pimpinan PT. Surya Mustika Nusantara

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Maria Valentina
Nomor Registrasi : 8105087458
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT. Surya Mustika Nusantara
Jl. Sukabumi Utara Pal 7
Jakarta Barat

Untuk Mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Lampiran 34**SURAT KETERANGAN**

No : 098/HRD-MRT/SK/XII/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini, HRD & GA Manager PT Surya Mustika Nusantara menerangkan bahwa :

Nama : Maria Valentina
Kampus : Universitas Negeri Jakarta
Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran
NIM : 8105097458

Telah melaksanakan penelitian di PT Surya Mustika Nusantara dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT Surya Mustika Nusantara dari Bulan November – Desember 2014

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memajukan Perusahaan, Universitas dan Diri Pribadi yang bersangkutan.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 29 Desember 2014



CHARLES ALLESANDRE, SH
HRD & GA MANAGER

Cc : File

Lampiran 35

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Desember 2014

Kepada Yth.
Kepala HRD
PT. Surya Mustika Nusantara
Di tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara Jakarta Barat”, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi instrumen penelitian yang saya ajukan.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah. Perlu diketahui bahwa data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membangun penelitian.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Maria Valentina
Peneliti

Lampiran 36

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Jakarta, Desember 2014

Kepada Yth.
Kepala HRD
PT. Surya Mustika Nusantara
Di Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Surya Mustika Nusantara”, maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian yang saya ajukan.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah. Perlu diketahui bahwa data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya. Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membangun penelitian.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Maria Valentina
Peneliti

Uji Coba Instrumen Variabel X₁
Efikasi Diri

No. Resp.	Butir Pernyataan								X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	4	3	5	5	3	2	4	30	900
2	4	4	3	3	4	4	2	4	28	784
3	4	5	4	4	4	5	2	4	32	1024
4	4	4	4	4	4	2	2	4	28	784
5	4	3	4	5	5	4	3	4	32	1024
6	5	4	3	4	4	3	3	2	28	784
7	3	4	3	4	4	2	1	3	24	576
8	5	5	5	2	4	2	3	4	30	900
9	5	5	4	4	5	2	3	4	32	1024
10	5	4	4	5	4	4	3	4	33	1089
11	4	4	4	4	5	4	2	3	30	900
12	5	4	3	4	4	2	1	3	26	676
13	4	4	4	4	4	5	1	4	30	900
14	3	4	2	3	4	3	3	2	24	576
15	4	3	3	4	5	4	2	2	27	729
16	4	4	4	4	4	5	2	3	30	900
17	4	4	4	5	5	2	3	4	31	961
18	4	4	4	4	4	4	2	3	29	841
19	4	4	4	4	4	2	2	3	27	729
20	2	3	3	4	4	4	2	2	24	576
21	4	4	4	4	2	4	3	3	28	784
22	4	4	4	4	4	4	2	3	29	841
23	5	4	3	4	4	2	2	2	26	676
24	2	2	3	2	3	2	2	4	20	400
25	3	2	3	2	4	1	2	4	21	441
26	4	4	4	4	2	2	1	3	24	576
27	4	4	4	5	4	4	2	3	30	900
28	5	3	2	5	2	4	2	2	25	625
29	4	4	4	3	4	5	4	5	33	1089
30	5	4	4	5	4	5	4	4	35	1225
ΣX	121	115	107	118	119	99	68	99	846	24234
ΣX²	507	455	395	486	491	369	172	347		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X1 (Efikasi Diri)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	121	507	3462	18.97	49.80	376.80	0.589	0.361	Valid
2	115	455	3288	14.17	45.00	376.80	0.616	0.361	Valid
3	107	395	3062	13.37	44.60	376.80	0.628	0.361	Valid
4	118	486	3373	21.87	45.40	376.80	0.500	0.361	Valid
5	119	491	3392	18.97	36.20	376.80	0.428	0.361	Valid
6	99	369	2863	42.30	71.20	376.80	0.564	0.361	Valid
7	68	172	1962	17.87	44.40	376.80	0.541	0.361	Valid
8	99	347	2832	20.30	40.20	376.80	0.460	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X1 (Efikasi Diri)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 846
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 24234
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 24234 - \frac{846^2}{30} = 376.80$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 121
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$
 $= 507$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 507 - \frac{121^2}{30} = 18.97$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (4 \times 30) + (4 \times 28) + (4 \times 32) + \dots + (5 \times 35)$
 $= 3462$
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 3462 - \frac{121 \times 846}{30}$
 $= 49.80$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{49.80}{\sqrt{18.97 \cdot 376.80}} = 0.589$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X₁ Valid
Efikasi Diri**

No. Resp.	Butir Pernyataan								X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	4	3	5	5	3	2	4	30	900
2	4	4	3	3	4	4	2	4	28	784
3	4	5	4	4	4	5	2	4	32	1024
4	4	4	4	4	4	2	2	4	28	784
5	4	3	4	5	5	4	3	4	32	1024
6	5	4	3	4	4	3	3	2	28	784
7	3	4	3	4	4	2	1	3	24	576
8	5	5	5	2	4	2	3	4	30	900
9	5	5	4	4	5	2	3	4	32	1024
10	5	4	4	5	4	4	3	4	33	1089
11	4	4	4	4	5	4	2	3	30	900
12	5	4	3	4	4	2	1	3	26	676
13	4	4	4	4	4	5	1	4	30	900
14	3	4	2	3	4	3	3	2	24	576
15	4	3	3	4	5	4	2	2	27	729
16	4	4	4	4	4	5	2	3	30	900
17	4	4	4	5	5	2	3	4	31	961
18	4	4	4	4	4	4	2	3	29	841
19	4	4	4	4	4	2	2	3	27	729
20	2	3	3	4	4	4	2	2	24	576
21	4	4	4	4	2	4	3	3	28	784
22	4	4	4	4	4	4	2	3	29	841
23	5	4	3	4	4	2	2	2	26	676
24	2	2	3	2	3	2	2	4	20	400
25	3	2	3	2	4	1	2	4	21	441
26	4	4	4	4	2	2	1	3	24	576
27	4	4	4	5	4	4	2	3	30	900
28	5	3	2	5	2	4	2	2	25	625
29	4	4	4	3	4	5	4	5	33	1089
30	5	4	4	5	4	5	4	4	35	1225
ΣX	121	115	107	118	119	99	68	99	846	24234
ΣX_i²	507	455	395	486	491	369	172	347		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X1 (Efikasi Diri)**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 846 \\ \Sigma X_t^2 &= 24234\end{aligned}$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	121	507	3462	18.97	49.80	376.80	0.589	0.361	Valid
2	115	455	3288	14.17	45.00	376.80	0.616	0.361	Valid
3	107	395	3062	13.37	44.60	376.80	0.628	0.361	Valid
4	118	486	3373	21.87	45.40	376.80	0.500	0.361	Valid
5	119	491	3392	18.97	36.20	376.80	0.428	0.361	Valid
6	99	369	2863	42.30	71.20	376.80	0.564	0.361	Valid
7	68	172	1962	17.87	44.40	376.80	0.541	0.361	Valid
8	99	347	2832	20.30	40.20	376.80	0.460	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁
Efikasi Diri**

No.	Varians
1	0.63
2	0.47
3	0.45
4	0.73
5	0.63
6	1.41
7	0.60
8	0.68
Σ	5.59

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{507 - \frac{121^2}{30}}{30} = 0.63$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{24234 - \frac{846^2}{30}}{30} = 12.56$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{8}{8-1} \left(1 - \frac{5.59}{12.6} \right)$$

$$= 0.634$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Uji Coba Instrumen Variabel X₂
Motivasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																					X total	X total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			22
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108	11664
2	4	5	5	4	3	4	5	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	4	4	85	7225
3	4	4	4	5	2	2	5	3	5	2	5	4	4	5	1	5	4	5	5	5	4	4	87	7569
4	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	90	8100
5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	1	4	4	3	5	4	5	5	80	6400
6	3	5	4	5	2	2	4	1	3	2	5	4	2	3	1	3	5	4	4	5	4	5	76	5776
7	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	5	75	5625
8	4	4	4	5	3	2	4	1	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	86	7396
9	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	66	4356
10	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	1	2	4	1	5	5	4	3	5	4	85	7225
11	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	93	8649
12	4	2	2	5	3	2	4	3	2	3	5	4	2	2	5	4	4	5	3	3	5	3	75	5625
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	12100
14	5	4	4	4	2	2	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	86	7396
15	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	11025
16	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	84	7056
17	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	83	6889
18	5	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	87	7569
19	4	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	77	5929
20	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	5	3	69	4761
21	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	102	10404
22	2	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	5	3	3	4	3	69	4761
23	5	4	4	4	5	3	5	1	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	93	8649
24	5	5	4	4	3	2	4	1	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	86	7396
25	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	88	7744
26	5	4	4	5	2	2	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	90	8100
27	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	100	10000
28	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	105	11025
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	104	10816
30	4	4	5	4	5	2	5	3	5	1	4	4	5	4	1	5	4	3	5	5	4	4	86	7396
ΣX	128	122	123	129	114	97	127	83	121	107	132	121	108	119	98	118	132	124	130	130	136	131	2630	234626
ΣX²	566	512	519	567	472	359	553	293	523	421	592	509	416	503	392	492	588	534	582	588	624	589		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X2 (Motivasi)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	128	566	11433	19.87	211.67	4062.67	0.745	0.361	Valid
2	122	512	10840	15.87	144.67	4062.67	0.570	0.361	Valid
3	123	519	10939	14.70	156.00	4062.67	0.638	0.361	Valid
4	129	567	11343	12.30	34.00	4062.67	0.152	0.361	Drop
5	114	472	10198	38.80	204.00	4062.67	0.514	0.361	Valid
6	97	359	8781	45.37	277.33	4062.67	0.646	0.361	Valid
7	127	553	11307	15.37	173.33	4062.67	0.694	0.361	Valid
8	83	293	7617	63.37	340.67	4062.67	0.671	0.361	Valid
9	121	523	10843	34.97	235.33	4062.67	0.624	0.361	Valid
10	107	421	9616	39.37	235.67	4062.67	0.589	0.361	Valid
11	132	592	11708	11.20	136.00	4062.67	0.638	0.361	Valid
12	121	509	10793	20.97	185.33	4062.67	0.635	0.361	Valid
13	108	416	9674	27.20	206.00	4062.67	0.620	0.361	Valid
14	119	503	10677	30.97	244.67	4062.67	0.690	0.361	Valid
15	98	392	8919	71.87	327.67	4062.67	0.606	0.361	Valid
16	118	492	10520	27.87	175.33	4062.67	0.521	0.361	Valid
17	132	588	11688	7.20	116.00	4062.67	0.678	0.361	Valid
18	124	534	10935	21.47	64.33	4062.67	0.218	0.361	Drop
19	130	582	11593	18.67	196.33	4062.67	0.713	0.361	Valid
20	130	588	11594	24.67	197.33	4062.67	0.623	0.361	Valid
21	136	624	11958	7.47	35.33	4062.67	0.203	0.361	Drop
22	131	589	11650	16.97	165.67	4062.67	0.631	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X2 (Motivasi)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2630
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 234626
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 234626 - \frac{2630^2}{30} = 4062.67$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 128
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$
 $= 566$
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 566 - \frac{128^2}{30} = 19.87$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 108) + (4 \times 85) + (4 \times 87) + \dots + (4 \times 86)$
 $= 11433$
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 11433 - \frac{128 \times 2630}{30}$
 $= 211.67$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{211.67}{\sqrt{19.87 \cdot 4062.67}} = 0.745$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X₂ Valid
Motivasi**

No. Resp.	Butir Pernyataan																			X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93	8649
2	4	5	5	3	4	5	1	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	73	5329
3	4	4	4	2	2	5	3	5	2	5	4	4	5	1	5	4	5	5	4	73	5329
4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	77	5929
5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	1	4	4	5	4	5	68	4624
6	3	5	4	2	2	4	1	3	2	5	4	2	3	1	3	5	4	5	5	63	3969
7	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	5	62	3844
8	4	4	4	3	2	4	1	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	72	5184
9	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	55	3025
10	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	5	1	2	4	1	5	4	3	4	70	4900
11	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	80	6400
12	4	2	2	3	2	4	3	2	3	5	4	2	2	5	4	4	3	3	3	60	3600
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	9025
14	5	4	4	2	2	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	73	5329
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92	8464
16	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	72	5184
17	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	69	4761
18	5	4	4	4	1	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	74	5476
19	4	4	4	5	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	67	4489
20	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	56	3136
21	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	87	7569
22	2	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	57	3249
23	5	4	4	5	3	5	1	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	79	6241
24	5	5	4	3	2	4	1	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	74	5476
25	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	75	5625
26	5	4	4	2	2	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	76	5776
27	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	88	7744
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94	8836
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	92	8464
30	4	4	5	5	2	5	3	5	1	4	4	5	4	1	5	4	5	5	4	75	5625
ΣX	128	122	123	114	97	127	83	121	107	132	121	108	119	98	118	132	130	130	131	2241	171251
ΣX²	566	512	519	472	359	553	293	523	421	592	509	416	503	392	492	588	582	588	589		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X2 (Motivasi)**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 2241 \\ \Sigma X_t^2 &= 171251\end{aligned}$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	ΣX^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	128	566	9766	19.87	204.40	3848.30	0.739	0.361	Valid
2	122	512	9257	15.87	143.60	3848.30	0.581	0.361	Valid
3	123	519	9347	14.70	158.90	3848.30	0.668	0.361	Valid
4	114	472	8725	38.80	209.20	3848.30	0.541	0.361	Valid
5	97	359	7515	45.37	269.10	3848.30	0.644	0.361	Valid
6	127	553	9652	15.37	165.10	3848.30	0.679	0.361	Valid
7	83	293	6541	63.37	340.90	3848.30	0.690	0.361	Valid
8	121	523	9274	34.97	235.30	3848.30	0.641	0.361	Valid
9	107	421	8219	39.37	226.10	3848.30	0.581	0.361	Valid
10	132	592	9987	11.20	126.60	3848.30	0.610	0.361	Valid
11	121	509	9213	20.97	174.30	3848.30	0.614	0.361	Valid
12	108	416	8279	27.20	211.40	3848.30	0.653	0.361	Valid
13	119	503	9134	30.97	244.70	3848.30	0.709	0.361	Valid
14	98	392	7628	71.87	307.40	3848.30	0.585	0.361	Valid
15	118	492	8986	27.87	171.40	3848.30	0.523	0.361	Valid
16	132	588	9971	7.20	110.60	3848.30	0.664	0.361	Valid
17	130	582	9901	18.67	190.00	3848.30	0.709	0.361	Valid
18	130	588	9908	24.67	197.00	3848.30	0.639	0.361	Valid
19	131	589	9948	16.97	162.30	3848.30	0.635	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂
Motivasi

No.	Varians
1	0.66
2	0.53
3	0.49
4	1.29
5	1.51
6	0.51
7	2.11
8	1.17
9	1.31
10	0.37
11	0.70
12	0.91
13	1.03
14	2.40
15	0.93
16	0.24
17	0.62
18	0.82
19	0.57
Σ	18.17

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{566 - \frac{128^2}{30}}{30} = 0.66$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{171251 - \frac{2241^2}{30}}{30} = 128.28$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{19}{19-1} \left(1 - \frac{18.17}{128.3} \right)$$

$$= 0.906$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



MARIA VALENTINA, lahir di Jakarta pada tanggal 20 Agustus 1991. Anak terakhir dari Bapak Jawamen Sinaga dan Ibu Netty Herawati Tamba. Memulai pendidikan dasar di SDN 09 Pagi Jakarta Timur. Melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 257 Jakarta Timur, Melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 83

Jakarta Utara.

Setelah lulus dari SMA melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur PENMABA di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung.

Bertempat tinggal di Jl. Tanah Merdeka rt 008/05 no. 27 Susukan, Ciracas, Jakarta Timur. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di Pengadilan Militer Pusat Jakarta Timur pada bagian administrasi selama 1 bulan. Dan memiliki pengalaman PPL di SMK Negeri 10 Jakarta untuk mengajar kelas X, XI dan XII dengan mata pelajaran Mengelola sistem kearsipan dan Mengaplikasikan teknologi perkantoran ditempat ngajar selama 4 bulan.