

**HUBUNGAN ANTARA *LEARNING GOAL ORIENTATION*  
(ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN) DAN *SELF-  
EFFICACY* (EFIKASI DIRI) TERHADAP KINERJA PADA  
KARYAWAN PT. PARIDA SHOES JAKARTA**

**ANNISA SIFARINI  
8115067505**



**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  
2011**

***RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING GOAL ORIENTATION  
AND SELF-EFFICACY WITH PERFORMANCE ON EMPLOYEE  
PT. PARIDA SHOES JAKARTA***

**ANNISA SIFARINI  
8115067505**



*This Skripsi is Written as a Partial Fulfillment Part of The Requirement In  
Holding Bachelor of Education Degree*

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2011***

## ABSTRAK

**ANNISA SIFARINI. Hubungan Antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) Dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Parida Shoes Jakarta. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi Dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2011.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *learning goal orientation* dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan November 2010 sampai dengan bulan Januari 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Parida Shoes Jakarta sebanyak 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Sampel yang diambil sebanyak 72 karyawan berdasarkan taraf kesalahan 5%. Untuk data variabel *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) diperoleh melalui instrumen berbentuk kuesioner. Untuk data variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh dari PT. Parida Shoes Jakarta. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk melalui proses validasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbrach*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 6 butir pernyataan yang tidak valid untuk *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dari 30 butir pernyataan, sehingga sebanyak 24 butir pernyataan yang digunakan untuk penelitian. Sedangkan hasil perhitungan untuk *self-efficacy* ( $X_2$ ) diperoleh 5 butir pernyataan yang tidak valid dari 31 butir pernyataan, sehingga sebanyak 26 butir pernyataan yang digunakan untuk penelitian. Hasil reliabilitas instrument variabel *learning goal orientation* dan *self-efficacy* sebesar 0,897 dan 0,907. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan menentukan uji normalitas dan uji asumsi klasik. Uji normalitas galat taksiran dilakukan pada persamaan regresi sederhana yaitu :  $\hat{Y} = 5,431+0,717X_1$  dan  $\hat{Y} = -8,053+0,916X_2$ . Untuk persamaan regresi  $\hat{Y} = a+bX_1$  diperoleh nilai  $L_{hitung}$  0,064, sedangkan untuk persamaan regresi  $\hat{Y} = a+bX_2$  sebesar 0,090 dan  $L_{tabel}$  dengan  $n=72$  dan  $\alpha=0.05$ , maka  $L_{hitung} < L_{tabel}$  yang dinyatakan kedua persamaan tersebut adalah normal. Untuk uji asumsi klasik digunakan dengan mencari persamaan regresi ganda yaitu :  $\hat{Y} = -44,262+0,587X_1+0,727X_2$ . Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi berganda menghasilkan  $F_{hitung}$  (18,416)  $>$   $F_{tabel}$  (3,11) yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji koefisien korelasi *product moment* berganda menghasilkan  $r_{y12} = 0,590$ . Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 34,8 % variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) ditentukan oleh *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ).

## ABSTRACT

**ANNISA SIFARINI. Relationship Between Learning Goal Orientation and Self-Efficacy With Performance On Employee PT. Parida Shoes Jakarta. Script, Jakarta : Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2011.**

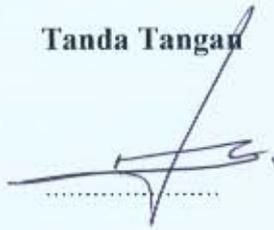
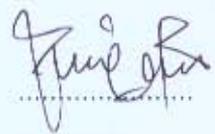
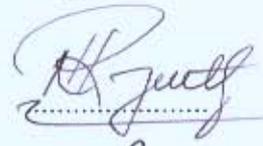
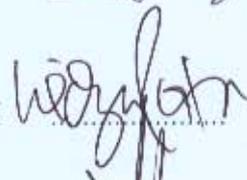
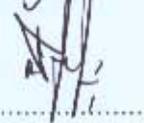
*This study aims to determine whether there is a relationship between learning goal orientation and self-efficacy with the performance of employees at PT. Parida Shoes Jakarta. This research was carried out for three months starting from November 2010 until January 2011. The method used is a survey method and correlational approach. The population was all employees of PT. Parida Shoes Jakarta, as many as 90 employees. The sampling technique was done by using random proportional (proportional random sampling). Samples were taken of 72 employees based on a 5% error level. For data learning goal orientation variable ( $X_1$ ) and self-efficacy ( $X_2$ ) obtained through questionnaire-shaped instrument. For data and employee performance variable ( $Y$ ) obtained from the PT. Parida Shoes Jakarta. Before use, test construct validity through a validation process ( $X_1$ ) and ( $X_2$ ), the calculation of correlation coefficient score points with the total score and reliability testing with alpha formula Cronbrach. Based on the calculation results obtained by six items that are not valid claims for learning goal orientation ( $X_1$ ) of the 30 point declaration, so that as many as 24 eggs a statement that is used for research. While the results of calculations for the self-efficacy ( $X_2$ ) obtained 5 grains invalid statement from 31 the statement, so that as many as 26 point statement that is used for research. Results instrumental variable reliability learning goal orientation and self-efficacy of 0.897 and 0.907. Test requirement analysis is done by determining the normality test and classical assumption. Estimated error normality test performed on a simple regression equation is:  $Y = 5.431+0.717X_1$  and  $Y = -8.053+0.916X_2$ . For the regression equation  $Y = a+bX_1$  obtained  $L_{count}$  0.064, while for the regression equation  $Y = a+bX_2$  amounted to 0.090 and  $L_{table}$  with  $n=72$  and  $\alpha = 0.05$ , then  $L_{count} < L_{table}$  expressed both these equations is normal. To test the classical assumption used by searching multiple regression equation is:  $Y = -44.262+0.587X_1+0.727X_2$ . Testing the hypothesis with multiple regression significance test produces  $F_{count}$  (18.416)  $> F_{table}$  (3.11) which means the regression equation is significant. Test of product moment correlation coefficient of multiple produce  $r_{y12} = 0.590$ . The research results concluded that there is a positive relationship between learning goal orientation ( $X_1$ ) and self-efficacy ( $X_2$ ) with employee performance. With a coefficient of determination or determining test result 34.8% employee performance variable ( $Y$ ) is determined by the learning goal orientation ( $X_1$ ) and self-efficacy ( $X_2$ ).*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si  
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		28 Jan 2011
2. <u>Maisaroh, S.E, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Sekretaris		2 Feb 2011
3. <u>Dra. Nuryetty Zain, M.M</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		26 Jan 2011
4. <u>Widya Parimita, S.E, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		26 Jan 2011
5. <u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Pembimbing II		26 Jan 2011

Tanggal Lulus : 25 Januari 2011

## LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*“Life’s full of ups and downs.*

*That’ why we need inspirations from time to time,*

*to remind us about how blessed we are,*

*how much God loves us and how beautiful this life can be.*

*I don’t know the key to success,*

*but the key to failure is trying to please everybody.”*

*“Kupersembahkan skripsi ini untuk Orang tuaku dan Adikku yang selalu*

*mendukung dan memanjatkan do’a untuk keberhasilanku.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridhonya pula yang memberikan kemudahan sehingga skripsi ini dapat terelesaikan. Tidak lupa shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat serta umatnya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Kosentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu, peneliti sampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Widya Parimita, S.E, M.Pa, selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan serta memberikan jalan keluar setiap permasalahan yang ditemui peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Ati Sumiati, S.Pd, M.Si, selaku dosen pembimbing statistik yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nuryetty Zain, M.M, selaku dosen Pembimbing Akademik.

4. Ari Saptono, S.E, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi
5. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Administrasi Perkantoran UNJ.
6. Dr. Saparuddin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
8. H. Abdul Rachim selaku Direktur Utama PT. Parida Shoes Jakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua dan adik yang selalu memberikan pencerahan, semangat, dan dukungan baik moril maupun materil.
10. Teman-teman seperjuangan yang selalu ada dalam keadaan suka ataupun duka, yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun, karena skripsi ini tidak luput dari kelemahan dan kekurangan semoga segala bantuan yang penulis terima mendapat balasan dari Allah SWT.

Jakarta, Januari 2011

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II    PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA           BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoritis	
1. Kinerja Karyawan .....	9

2. <i>Learning Goal Orientation</i> .....	18
3. <i>Self-Efficacy</i> .....	23
B. Kerangka Berpikir .....	37
C. Perumusan Hipotesis .....	37
 <b>BAB III   METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Metode Penelitian .....	39
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	40
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja Karyawan	
a. Definisi Konseptual.....	41
b. Definisi Operasional.....	41
2. <i>Learning Goal Orientation</i>	
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional.....	42
c. Kisi – kisi Instrumen .....	42
d. Validitas Instrumen .....	44
3. <i>Self-Efficacy</i>	
a. Definisi Konseptual.....	47
b. Definisi Operasional.....	47
c. Kisi – kisi Instrumen .....	47
d. Validitas Instrumen .....	49

F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel .....	52
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	53
2. Uji Persyaratan Data Analisis	
a. Uji Normalitas .....	54
b. Uji Asumsi Klasik	
1). Uji Multikolinearitas.....	55
2). Uji Heterokedastisitas .....	56
3). Uji Autokorelasi.....	56
3. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi.....	58
b. Uji Linieritas Regresi .....	58
c. Uji Koefisien Korelasi.....	60
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t) .....	61
e. Uji Koefisien Determinasi.....	62
4. Mencari Persamaan Regresi Ganda .....	62
5. Uji Korelasi Simultan.....	63
6. Uji Signifikansi Korelasi Parsial.....	64
7. Uji Koefisien Determinasi Berganda .....	65

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### A. Deskripsi Data

1. Data Kinerja Karyawan.....	67
2. Data <i>Learning Goal Orientation</i> .....	69

3. Data <i>Self-Efficacy</i> .....	71
B. Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	74
2. Uji Persyaratan Data Analisis	
a. Uji Normalitas .....	77
b. Uji Asumsi Klasik	
1). Uji Multikolinearitas.....	78
2). Uji Heterokedastisitas .....	80
3). Uji Autokorelasi.....	81
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	82
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	
a. Uji Koefisien Korelasi.....	86
b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t) .....	87
c. Uji Koefisien Determinasi.....	88
4. Mencari Persamaan Regresi Ganda .....	89
5. Uji Signifikansi Korelasi Parsial .....	91
6. Uji Koefisien Determinasi Berganda.....	92
C. Interpretasi Penelitian .....	93
D. Keterbatasan Penelitian .....	98
<b>BAB V    PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Implikasi.....	99
C. Saran .....	101

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>106</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>172</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Tabel Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian .....	40
Tabel III.2	Tabel Kisi-Kisi Instrumen <i>Learning Goal Orientation</i> ( $X_1$ )	43
Tabel III.3	Tabel Skala Penilaian Untuk Instrumen <i>Learning Goal Orientation</i> ( $X_1$ ) .....	44
Tabel III.4	Tabel Kisi-Kisi Instrumen <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) .....	49
Tabel III.5	Tabel Skala Penilaian Untuk Instrumen <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) .....	60
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel IV.2	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Learning Goal Orientation</i> ( $X_1$ )	70
Tabel IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi <i>Self-Efficacy</i> ( $X_2$ ) .....	72
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran .....	78
Tabel IV.5	Hasil Uji Multikolinearitas .....	79
Tabel IV.6	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	80
Tabel IV.7	Hasil Uji Autokorelasi .....	81
Tabel IV.8	Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Variabel $X_1$ dengan Variabel Y .....	84
Tabel IV.9	Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Variabel $X_2$ dengan Variabel Y .....	85
Tabel IV.10	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara $X_1$ dengan Y .....	89
Tabel IV.11	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara $X_2$ dengan Y .....	89
Tabel IV.12	Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Ganda .....	90
Tabel IV.13	Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Histogram Kinerja Karyawan .....	69
Gambar IV.1	Histogram <i>Learning Goal Orientation</i> .....	71
Gambar IV.2	Histogram <i>Self-Efficacy</i> .....	73
Gambar IV.3	Persamaan Regresi $\hat{Y} = 5,431 + 0,717X_1$ .....	75
Gambar IV.3	Persamaan Regresi $\hat{Y} = -8,053 + 0,916X_2$ .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Contoh Bentuk Kuesioner Uji Coba Variabel $X_1$ .....	106
Lampiran 2	Contoh Bentuk Kuesioner Uji Coba Variabel $X_2$ .....	108
Lampiran 3	Contoh Bentuk Kuesioner Penelitian Variabel $X_1$ .....	110
Lampiran 4	Contoh Bentuk Kuesioner Penelitian Variabel $X_2$ .....	112
Lampiran 5	Data Hasil Ujicoba Variabel $X_1$ .....	114
Lampiran 6	Data Perhitungan Validitas Variabel $X_1$ .....	115
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel $X_1$ .....	116
Lampiran 8	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel $X_1$ .....	117
Lampiran 9	Varians Butir Variabel $X_1$ .....	118
Lampiran 10	Hasil Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reabilitas Variabel $X_1$ .....	119
Lampiran 11	Data Hasil Ujicoba Variabel $X_2$ .....	120
Lampiran 12	Data Perhitungan Validitas Variabel $X_2$ .....	121
Lampiran 13	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel $X_2$ .....	122
Lampiran 14	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel $X_2$ .....	123
Lampiran 15	Varians Butir Variabel $X_2$ .....	124
Lampiran 16	Hasil Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reabilitas Variabel $X_2$ .....	125
Lampiran 17	Data Mentah Variabel $X_1$ .....	126
Lampiran 18	Data Mentah Variabel $X_2$ .....	128
Lampiran 19	Tabulasi Data Penelitian.....	130
Lampiran 20	Deskripsi Statistik Variabel Y .....	132
Lampiran 21	Grafik Histogram Variabel Y .....	133
Lampiran 22	Deskripsi Statistik Variabel $X_1$ .....	134
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel $X_1$ .....	135
Lampiran 24	Deskripsi Statistik Variabel $X_2$ .....	136
Lampiran 25	Grafik Histogram Variabel $X_2$ .....	137
Lampiran 26	Uji Normalitas Variabel Y atas $X_1$ .....	138
Lampiran 27	Uji Normalitas Variabel Y atas $X_2$ .....	139

Lampiran 28	Uji Asumsi Klasik	
	Uji Multikolinearitas .....	140
Lampiran 29	Uji Heteroskedastisitas .....	141
Lampiran 30	Uji Autokorelasi .....	142
Lampiran 31	Uji Korelasi dan Regresi Sederhana $X_1$ dengan Y .....	143
Lampiran 32	Grafik Persamaan Regresi $X_1$ dengan Y .....	146
Lampiran 33	Uji Korelasi dan Regresi Sederhana $X_1$ dengan Y .....	147
Lampiran 34	Grafik Persamaan Regresi $X_2$ dengan Y .....	150
Lampiran 35	Uji Korelasi dan Regresi Ganda $X_1$ dan $X_2$ dengan Y.....	151
Lampiran 36	Uji Korelasi Parsial.....	153
Lampiran 37	Perhitungan Indikator $X_1$ .....	155
Lampiran 38	Perhitungan Indikator $X_2$ .....	156
Lampiran 39	Surat Permohonan Izin Penelitian .....	157
Lampiran 40	Surat Keterangan Penelilitian dari Perusahaan .....	158
Lampiran 41	Format Penilaian Kinerja.....	159
Lampiran 42	Penilaian Hasil Kerja.....	160
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	162
Lampiran 44	Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors .....	163
Lampiran 45	Tabel Nilai r Product Moment.....	164
Lampiran 46	Tabel kurva normal dari 0 - Z.....	165
Lampiran 47	Tabel Persentil untuk Distribusi t .....	166
Lampiran 48	Tabel Persentil untuk Distribusi f.....	167
Lampiran 49	Tabel Durbin Watson $\alpha=5\%$ .....	171
Lampiran 50	Daftar Riwayat Hidup.....	172

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sering kali perusahaan dihadapkan dengan persaingan yang semakin tajam. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk memiliki kinerja yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk kepada sikap kerja pekerjanya dan akan menimbulkan perubahan. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk dapat beradaptasi, memiliki ketahanan dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat agar tidak tertinggal oleh gerak persaingan global yang semakin ketat. Dengan ketatnya persaingan, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan didalamnya.

Oleh karena itu, upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karena sumber daya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia (karyawan), karena karyawan terlibat dalam melaksanakan segala kegiatan perusahaan baik memberikan jasa baik berupa pikiran maupun tenaga. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan

diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakannya dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng.

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan dan keikutsertaan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Perusahaan seharusnya mendorong para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, karena kinerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik dari karyawannya, perusahaan lebih mudah

mencapai tujuan yang telah dicita-citakan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja karyawannya.

Namun dalam kenyataannya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak mudah dilakukan. Berbagai hambatan atau permasalahan menghalangi tercapainya peningkatan kinerja tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, dukungan perusahaan, motivasi kerja karyawan, pemberian kompensasi, disiplin kerja, *self efficacy* (efikasi diri) karyawan dan *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan dalam bekerja merupakan keinginan setiap karyawan karena dengan kepuasan tersebut membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berlaku pada diri karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Hal ini membuat kinerja karyawan dapat meningkat. Namun tanpa disadari masih banyak karyawan yang belum merasakan kepuasan yang diberikan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini cenderung membuat karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Lingkungan yang baik atau kondusif dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah

suasana kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya kurang kondusif maka karyawan tidak akan mempunyai gairah dalam bekerja sehingga dapat membuat rendahnya kinerja karyawan.

Apabila karyawan memperoleh dukungan dari perusahaan, maka akan tercipta suatu perasaan yang menyenangkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena dukungan perusahaan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga akan membuat karyawan memberikan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Namun perusahaan seringkali kurang memberikan dukungan kepada karyawannya. Hal ini akan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja dan akhirnya kinerja karyawan menjadi rendah.

Memberikan motivasi kerja kepada karyawan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan cara pemberian *reward* (penghargaan). *Reward* dapat berbentuk materiil dan immaterial, yang berbentuk materiil contohnya adalah gaji, bonus, adanya promosi jabatan, dan penghargaan atas prestasi karyawan. Jika *reward* tersebut masih belum mencukupi bagi karyawan, maka motivasi kerja karyawan menjadi rendah yang pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Jika perusahaan mampu memberikan kompensasi

yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka karyawan akan mampu berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya, sehingga karyawan akan mencapai kinerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya perusahaan seringkali kurang memperhatikan kompensasi karyawannya, sehingga banyak karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja bahkan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, hal ini akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam bekerja. Kesadaran karyawan dalam menerapkan disiplin kerja masih kurang, seperti datang terlambat dan sebagainya sehingga hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Namun karyawan yang telah menerapkan kedisiplinan dalam dirinya, tidak akan melanggar tata tertib yang telah dibuat perusahaan. Karyawan tidak akan datang terlambat dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy*. Seorang karyawan yang *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* yang tinggi, akan mengembangkan kompetensinya dalam bekerja. Karyawan akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya dan juga tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. *Self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan yang ada di dalam diri karyawan. Karyawan yakin bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga karyawan akan dapat mencapai kinerjanya secara maksimal. Sebaliknya karyawan yang *learning goal*

*orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* yang rendah, akan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dan karyawan tidak mau berusaha keras dalam mencapai tujuannya dan cenderung tidak yakin pada dirinya sendiri, bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tentu saja hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi rendah.

Dari pengamatan yang dilakukan pada PT. Parida Shoes perusahaan tidak menyadari bahwa *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* yang rendah dapat menimbulkan kondisi kerja tidak kondusif, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya *performance* atau kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Dukungan perusahaan rendah
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
6. Displin kerja karyawan rendah

7. *Learning Goal Orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *Self-Efficacy* yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self- efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Setelah ruang lingkup dibatasi maka perumusan masalah menjadi sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat hubungan antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dengan Kinerja Karyawan?”
2. “Apakah terdapat hubungan antara *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dengan Kinerja Karyawan?”
3. “Apakah terdapat hubungan antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dengan Kinerja Karyawan?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self- efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan, dan diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir serta memberikan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan penelitian
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti bidang yang sama.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan agar mempunyai orientasi tujuan sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
4. Bagi mahasiswa, sebagai bahan bacaan dan referensi yang berguna, serta menambah ilmu pengetahuan mengenai *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self- efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Riyadiningsih “kinerja menggambarkan tentang apa yang telah dicapai oleh individu atau dengan kata lain hasil aktual yang telah dicapai”<sup>1</sup>. Ketika individu menetapkan tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan itu, maka individu itu akan memperoleh dan melihat hasil dari apa yang telah dilakukannya atau diusahakannya itu. Nantinya hasil tersebut akan dinilai dan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut L. W Rue dan L.L Byars yang dikutip oleh Syarif Makmur mendefinisikan “kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*). Atau dengan kata lain, penilaian kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi”<sup>2</sup>.

Pendapat lain menurut Kotter dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman dalam buku Manajemen mengungkapkan, “kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”<sup>3</sup>. Sependapat

---

<sup>1</sup> Riyadiningsih, “Pengaruh Kepribadian terhadap *Self Efficacy* dan Proses Penentuan Tujuan (*Goal Setting*) dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individu”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1, 2003, h. 05

<sup>2</sup> Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, ( Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), h. 199

<sup>3</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h.488

dengan hal tersebut, Prawiro Sunoro mengemukakan, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu”<sup>4</sup>.

Menurut Pandu Tika dalam bukunya *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* mengatakan, “kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu”<sup>5</sup>.

Dipertegas oleh pendapat Donnelly, Gibson and Ivancevich dalam Rivai menyatakan, ”kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”<sup>6</sup>.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu. Pencapaian tujuan sangatlah penting bagi perusahaan, karena dengan tercapainya tujuan perusahaan berarti kinerja para karyawan dapat dikatakan berhasil.

Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn dalam buku *Performance Appraisal*, mengatakan “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian

---

<sup>4</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.121

<sup>5</sup> Moh Pandu Tika, *loc.cit*

<sup>6</sup> Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.15

tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”<sup>7</sup>. Senada dari pendapat tersebut, menurut Mangkunegara yang dikutip oleh David mengemukakan, “kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya”<sup>8</sup>.

Sedangkan definisi kinerja menurut Robert. L. Malthis and John Jackson mengatakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Jangka Waktu dari hasil
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama<sup>9</sup>.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan individu dalam berkontribusi kepada kualitas dan kuantitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi selama periode tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Kuantitas terlihat dari jumlah tugas yang dikerjakan dan jumlah pekerjaan yang berhasil dicapai dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kualitas merupakan mutu pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Menurut Dale S. Beach yang dikutip oleh Syarif Makmur, “*Performance is a systematic evaluation on an individual employee regarding his/her performance on his/her job and his/her potentials for development*”<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *lo.cit*, h.15

<sup>8</sup> David Sukardi, Peranan Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, *Manajemen Usahawan Indonesia*, No.11, Nov 2007, ISSN: 0302-9859

<sup>9</sup> Robert L.Maltis and John H.Jackson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006) h.378

<sup>10</sup> Syarif Makmur, *op.cit*, h.200

Yang diartikan secara bebas, kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai hasil kerja dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.

Senada dengan pendapat tersebut, Roger Below yang dikutip oleh Syarif Makmur mengemukakan, *“Performance is a periodical on the value of an individual employee for his/her organization conducted by his/her superior or by someone in position to evaluate his/her performance”*<sup>11</sup>.

Dapat diartikan secara bebas, kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati / menilai hasil kerjanya.

Pendapat lain menurut Stoner dan Freeman yang dikutip oleh Husaini Usman mengemukakan, “kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil”<sup>12</sup>. Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Moch. Pandu Tika mendefinisikan, “kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”<sup>13</sup>.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah sebuah penilaian atau pencatatan dari hasil-hasil kerja individu dalam kurun waktu tertentu atas penilaian seorang karyawan bagi organisasinya yang dilakukan oleh atasan atau yang mempunyai posisi untuk menilai.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Ahmad Fawzi dan Veithzal Rivai dalam buku yang *Performance Appraisal* menyatakan, “kinerja sebagai fungsi interaksi

---

<sup>11</sup> Syarif Makmur, *ibid*, h. 199

<sup>12</sup> Husaini Usman, *op.cit*, h.487

<sup>13</sup> Moh Pandu Tika, *op.cit*, h.121

antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*oportunity*)”.<sup>14</sup> Sependapat dengan Robbins, Hersey dan Blancard yang dikutip oleh Ahmad Fawzi dan Veithzal Rivai menyatakan, “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan”<sup>15</sup>.

Sutermeister yang dikutip oleh Husaini Usman mengungkapkan, “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability*”.<sup>16</sup> Diartikan secara bebas, kinerja karyawan bergantung pada motivasi dan kemampuannya. Senada dengan pendapat di atas, Hoy dan Miskel yang dikutip oleh Husaini Usman, menyatakan “kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi”<sup>17</sup>.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Motivasi merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk mempengaruhi dan memperbaiki usaha dalam pekerjaan individu terhadap situasi dilingkungan perusahaannya untuk mencapai beberapa tujuan. Seorang karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang lebih akan meningkatkan kemampuannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga karyawan akan lebih mudah dalam mencapai kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hasil kerja dari setiap usaha yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan berfungsi sebagai tenaga pelaksana

---

<sup>14</sup> Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veithzal Rivai, op.cit

<sup>15</sup> Ibid, h.15

<sup>16</sup> Husaini Usman, op.cit, h. 488

<sup>17</sup> Ibid, h.488

operasional yang merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor yang paling menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sangat bergantung dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas serta kegiatannya. Semua jenis pekerjaan akan dapat dilakukan dengan adanya karyawan, baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun yang menggunakan pikiran.

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan ”karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”<sup>18</sup>.

Ditambahkan oleh pendapat Bedjo Siswanto yang menyatakan:

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 yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.<sup>19</sup>

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan, karyawan adalah seseorang yang bekerja dan menjalankan semua tugas serta berperan aktif dalam kegiatan – kegiatan perusahaan agar segala tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut Hadari Nawawi “kinerja karyawan adalah penentu kinerja perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya secara optimal”<sup>20</sup>. Pendapat lain menurut Babin dan Boles yang dikutip oleh Indi Djastuti mengatakan, ”kinerja

---

<sup>18</sup> H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), h. 12

<sup>19</sup> Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 2000), h. 10

<sup>20</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 188

karyawan adalah sebagai tingkat produktifitas karyawan yang dibandingkan rekan kerjanya atas indikator-indikator perilaku kerja dan hasil pekerjaan”<sup>21</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas, maka kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan melalui kontribusi secara optimal.

Salah satu cara yang dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya adalah dengan dengan cara melihat hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Noe menyatakan bahwa, “perusahaan yang berusaha mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui karyawannya harus mampu mengelola perilaku dan hasil kerja semua karyawan”<sup>22</sup>. Penilaian kinerja baik dalam bentuk penilaian individu maupun kelompok merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja yang nantinya akan menghasilkan suatu balikan bagi karyawan.

---

<sup>21</sup> Indi Djastuti, “Analisis Pengaruh Dukungan Social, Kejelasan Peran Dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan”, Jurnal Bisnis Strategi, Vol 14 No.1 tahun 2005, h.21

<sup>22</sup> Noe, “Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat”, Fokus Ekonomi, Vol.3, No.3, 2004, h.199

Menurut Fisher, Schoenfeldt dan Shaw, “penilaian kinerja adalah suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam satu periode waktu tertentu”<sup>23</sup>.

Sedangkan menurut Milkovich dan Broudeau mengungkapkan bahwa “penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan diartikan sebagai suatu tingkatan karyawan memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan”<sup>24</sup>.

Menurut Ricky W. Griffin dalam buku Manajemen mengatakan, “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka”<sup>25</sup>.

Dengan demikian penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menilai, mengevaluasi, mengukur kinerja karyawan secara formal termasuk tingkat ketidakhadiran dari para karyawan. Penilaian kinerja sebagai program pengembangan karyawan dapat ditingkatkan dengan pemberian umpan balik yang efektif, baik itu umpan balik positif maupun negatif. Seorang karyawan akan senang apabila dia mendapat pujian dan penghargaan atas kinerja yang dilakukannya. Untuk itu karyawan harus mengetahui kelebihan dan kekurangannya beserta sebab-sebabnya agar dapat melakukan tindakan yang tepat dalam melakukan perbaikan.

Manfaat dari adanya penilaian kinerja adalah untuk menjaga para karyawan agar tetap fokus pada tujuan dan sasaran organisasi, memberikan training dan

---

<sup>23</sup> Fisher, Schoenfeldt dan Shaw, “Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat”, *Fokus Ekonomi*, Vol.3, No.3, 2004, h.199

<sup>24</sup> Milkovich dan Broudeau, “Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat”, *Fokus Ekonomi*, Vol.3, No.3, 2004, h.199-200

<sup>25</sup> Ricky W. Griffin, *Manajemen Jilid 1*, (Jakarta: Penerbit Erlangga 2002), h.429

pengembangan yang diperlukan bagi karyawan, memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan sehingga ada kontribusi yang lebih besar bagi organisasi, menyediakan sebuah tujuan dan dasar pertahanan yang baik.

Menurut Suyadi yang dikutip oleh Lidya, mengatakan:

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dengan moral dan etika.<sup>26</sup>

Senada dengan pendapat di atas, menurut Dubinsky yang dikutip oleh Indi menyatakan, “kinerja karyawan bisa diartikan sebagai tingkatan sampai sejauh mana para karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerja mereka”<sup>27</sup>.

Pendapat lainnya menurut Umar yang dikutip oleh Syarif Makmur mengatakan, ”kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, kehandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu”<sup>28</sup>.

Menurut Steer kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, “faktor yang mempengaruhinya adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”<sup>29</sup>.

Menurut Pabundu Tika dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi

---

<sup>26</sup> Lidya Agustina, “Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Akuntansi*, Vol.1, No.1, Mei 2009,h.44

<sup>27</sup> Indi Djastuti, op.cit, h.31

<sup>28</sup> Syarif Makmur, op.cit, h.199

<sup>29</sup> Steers, Richard M, *Efektifitas Organisasi* (Terjemahaan), Jakarta: Erlangga, 1980

#### 4. Pencapaian periode waktu tertentu<sup>30</sup>.

Berdasarkan berbagai teori yang dikemukakan para ahli di atas, maka kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan selama periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2. *Learning Goal Orientation (Orientasi Tujuan Pembelajaran)*

Setiap individu memiliki *goal orientation* (orientasi tujuan) yang berbeda-beda. Secara garis besar *goal orientation* dibagi menjadi dua bagian yaitu *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *performance goal orientation* (orientasi tujuan hasil). Adanya perbedaan pemilihan *goal orientation* tersebut membuat kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu akan berbeda.

Menurut Seijts yang dikutip oleh Dedy mengungkapkan, *learning goal orientation* memfokuskan pada pengembangan kompetensi, mendapatkan keahlian, dan mengerjakan yang terbaik<sup>31</sup>. Hal ini sependapat dengan Fred Luthans dalam bukunya perilaku organisasi mengemukakan, “*learning goal orientation* adalah individu yang ingin mengembangkan kompetensi dengan menguasai situasi yang menantang”<sup>32</sup>.

Dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan *learning goal orientation* adalah keinginan seorang individu yang ingin mengembangkan

---

<sup>30</sup> Pabundu Tika, *ibid* h. 121

<sup>31</sup> A. Dedy Handrimurtjahyo, “Hubungan Goal Orientation dengan Individuals’ Performance: Tinjauan Konseptual”, *Jurnal Eksekutif*, vol.4, No.2, Agustus, 2000, h.297

<sup>32</sup> Fred Luthan, “Perilaku Organisasi”, (Yogyakarta: Andi, 2006), h.578

kompetensi, mendapatkan keahlian atau kemampuan dan melakukan yang terbaik dalam situasi yang sulit.

Raymond A. Noe menyatakan bahwa, "*learning goal orientation relates to trying to increase ability or competence in a task*"<sup>33</sup>. Yang diartikan secara bebas orientasi tujuan pembelajaran berhubungan untuk mencoba meningkatkan kemampuan atau kompetensi dalam tugas.

Hal ini sependapat dengan Woolfolk dalam bukunya *Educational Psychology* mengatakan, "*learning goal orientation is a personal intention to improve abilities and learn*"<sup>34</sup>. Yang dapat diartikan secara bebas, orientasi tujuan pembelajaran adalah keinginan individu untuk meningkatkan kemampuan dan belajar.

Menurut Paul Eggen dan Don Kauchak yang dikutip oleh pendapat dari Midgley mengatakan, "*learning goal orientation focus on mastery of a task to improvement, and increased understanding*"<sup>35</sup>. Yang dapat diartikan secara bebas, orientasi tujuan pembelajaran fokus pada penguasaan tugas, memperbaiki dan meningkatkan pemahaman.

Hal ini sependapat dengan Carole Wade dalam bukunya yang berjudul Psikologi mengatakan, "*learning goal orientation adalah individu yang menetapkan tujuannya meningkatkan kompetensi dan keterampilan*"<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> Raymond A. Noe, *Employee Training and Development*, (Singapore: Mc Graw Hill, 2008), h.131

<sup>34</sup> Anita Woolfolk, *Educational Psychology Ninth Edition*, (USA: Pearson Education Inc, 2004), h.359

<sup>35</sup> Paul Eggen dan Don Kauchak, *Educational Psychology Seventh Edition*, (New Jersey: Person Education Internasional, 2007), h.312

<sup>36</sup> Carole Wade, "Psikologi Edisi 9", (Jakarta: Erlangga), h.178

Seorang individu yang memiliki *learning goal orientation* mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuannya serta memahami setiap tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan. Individu akan berusaha mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik – baiknya.

Menurut Schunk dan Pintrich dalam buku *motivation in education* menyatakan:

*A Learning goal orientation is defined as a focus on learning, mastering the tasks according to self set standards or self improvement, developing new skills, improving or developing competence, trying to accomplish something challenging, and trying to gain understanding or insight*<sup>37</sup>.

Yang dapat diartikan secara bebas, Orientasi tujuan pembelajaran diartikan fokus pada pembelajaran, menguasai tugas untuk peningkatan diri sendiri, mengembangkan keahlian baru, meningkatkan atau membangun kompetensi, mencoba menyelesaikan sesuatu tantangan, mencoba untuk mengerti dan paham.

Menurut Dubrin Andrew, *“learning goal orientation means that an individual is focused on acquiring new skills and mastering new situations”*<sup>38</sup>.

Yang dapat diartikan secara bebas bahwa orientasi tujuan pembelajaran berarti seseorang fokus pada peningkatan keahlian baru dan menguasai situasi yang baru.

Dikemukakan senada oleh Vandewalle dan Brett, *“learning goal orientation menfokuskan pada cara menguasai tugas untuk mengembangkan kompetensinya, mendapatkan keahlian baru, dan belajar dari pengalaman”*<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Dale H. Schunk, *Motivation In Education “Theory, Research, and Applications*, (New Jersey : Person Merrill Prentice Hall, 2008), h. 184

<sup>38</sup> Dubrin, Andrew J, *Applying Psychology : Individual and Organizational Effectiveness*, (New Jersey : Prentice-Hall, 2000), h.162

<sup>39</sup> A. Dedy Handrimurtjahyo, “Hubungan Goal Orientation dengan Individuals’ Performance: Tinjauan Konseptual”, *Jurnal Eksekutif*, Vol.4, No.2, Agustus 2007, h. 297

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *learning goal orientation* lebih tertuju pada pembelajaran, menguasai tugas untuk peningkatan diri sendiri, mengembangkan keahlian yang dimiliki, meningkatkan atau membangun kompetensi, serta mencoba untuk mengerti dan menguasai situasi yang menantang.

Carol S Dweck menyatakan bahwa :

*Learning goal orientation is about mastering new things. The attention here is on finding strategies for learning. When things don't go well, this has nothing to do with the employee intellect. It simply means that the right strategies have not yet been found. Keep looking*<sup>40</sup>.

Yang dapat diartikan secara bebas, Orientasi tujuan pembelajaran mengenai penguasaan hal baru. Yang menjadi perhatian disini adalah menemukan strategi sebagai pembelajaran. Ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik, bukan berarti tidak dilakukan oleh orang yang cerdas. Mudahnya bahwa saat strategi yang benar belum ditemukan, tetap mencarinya.

Menurut Dweck and Leggett “*a learning goal orientation of seeking to develop competence by acquiring new skills and mastering new situation*”<sup>41</sup>.

Seorang individu yang memiliki *learning goal orientation* dapat menguasai berbagai macam situasi dan tugas yang baru yang belum mereka temui. Individu akan menjadi seorang pembelajar yang tidak mudah menyerah ketika ada hambatan dan terus berusaha menguasai hal-hal baru. Bagi mereka kesalahan yang dilakukan adalah sesuatu yang biasa dan merupakan bagian dari

---

<sup>40</sup> Carol S. Dweck, *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*, (Philadelphia, Taylor & Francis, 2000), h.16

<sup>41</sup> Dweck and Leggett, *Educational and Psychological Measurement*, Vol.57, No. 6, 1997, h. 997

pembelajaran, dengan harapan tidak akan mengulangi kesalahan diwaktu yang akan datang.

Menurut Don Hellriegel dalam buku *Organizational Behavior* ninth edition mengemukakan, “*learning goal orientation is a predisposition to develop competence by acquiring new skills and mastering new situation*”<sup>42</sup>. Yang diartikan secara bebas, orientasi tujuan pembelajaran adalah kecenderungan untuk mengembangkan kompetensi dengan menambah keahlian baru dan menguasai situasi yang baru.

Pendapat lain yang diungkapkan Kristin dalam buku *Organizational Behavior International Edition* yang menyatakan, “*learning goal orientation those who want to develop competence by mastering challenging situation*”<sup>43</sup>. Yang diartikan secara bebas bahwa, orientasi tujuan pembelajaran itu adalah orang yang ingin mengembangkan kompetensinya dengan menguasai situasi yang menantang.

Individu yang memiliki *learning goal orientation* akan berusaha untuk mengembangkan kompetensi yang ada didalam dirinya dengan cara mengatasi segala macam situasi baru yang sulit. Individu menganggap situasi yang sulit merupakan situasi yang menantang, yang memberikan kesempatan kepada individu untuk mengembangkan kompetensi yang ada pada diri mereka.

---

<sup>42</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr, *Organizational Behavior ninth edition*, (United State : South-Western College Publishing Thomson Learning, 2001), h.45

<sup>43</sup> Kristin, *Organizational Behavior “International Edition”* (New York: Mc Graw Hill, 2008), h.364

### 3. *Self-efficacy* (Efikasi Diri)

Dalam kehidupan sehari-hari sejumlah aktivitas dapat berlangsung dengan baik namun ada beberapa orang yang tidak dapat melakukannya dengan optimal, terdapat jarak antara yang diketahui dengan tindakannya. Hal itu berhubungan dengan bagaimana seseorang menilai kemampuannya. Apabila seseorang mengetahui aktivitas yang sedang dilakukannya serta menilai bahwa dirinya mampu melakukan aktivitas tersebut dengan baik, maka orang tersebut akan memiliki keyakinan dalam dirinya.

*Self-efficacy* (efikasi diri) berguna untuk melatih mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi kehidupannya. *Self-efficacy* bukan mengenai kemampuan yang dimilikinya tetapi lebih menekankan kepada keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melakukan suatu aktivitas.

Setiap individu memiliki *self-efficacy* yang berbeda-beda. Hal inilah yang menyebabkan perbedaan hasil yang dicapai pada aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu.

Menurut Bandura, "*self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil"<sup>44</sup>. Individu mempertimbangkan sejauh mana dirinya memiliki kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan khusus.

---

<sup>44</sup> Hadi Warsito, *Hubungan antara Self Efficacy dengan Penyesuaian Akademik dan Prestasi Akademik*, (Jurnal Psikologi Vol.14, No.02, September 2004).h. 93-109

Harapan mengenai kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan itu menentukan apakah ia akan berusaha melakukannya, seberapa tekun ia melakukannya, dan akhirnya menentukan keberhasilan yang diperolehnya.

Pengertian *self-efficacy* menurut Santrock adalah “keyakinan diri seseorang bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi, dan bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya”<sup>45</sup>. Sedangkan Robert mendefinisikan “*self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu hambatan”<sup>46</sup>.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya mengenai seberapa besarnya usaha atau ketekunannya dalam menghadapi tugas atau kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

Dijelaskan pula oleh Watson dan Tharp bahwa “*self efficacy* bukan merupakan keyakinan individu tentang dirinya, melainkan keyakinan khusus pada pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu”<sup>47</sup>. Artinya keyakinan diri seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik terhadap pekerjaan membuat pekerjaan itu lebih terlihat mudah.

Sedangkan menurut Eko Komardiyahri “*self-efficacy* adalah keyakinan bahwa “Aku bisa”, ketidakberdayaan adalah keyakinan bahwa “Aku tidak bisa”<sup>48</sup>. Sama halnya dengan pengertian menurut Bandura “*self-efficacy* adalah keyakinan

---

<sup>45</sup> Assaat, Ikramia Irza, *Persepsi atas Program Akselerasi dan Stress Akademik* (Jurnal Provitae.Vol 3 No.1 Mei 2007), h. 29-54

<sup>46</sup> Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial. Edisi Kesepuluh*. (Jakarta : Erlangga, 2003). h. 183

<sup>47</sup> Lifiyah. *Peran Self-efficacy dalam Memacu Prestasi*. (Jurnal Edukasi, No.03-04, Juli-Des 2008). h. 59-68

<sup>48</sup> Santrock, John W. *Psikologi Pendidikan, Edisi Kedua*, (Jakarta : Kencana 2008) h. 523

yang ada pada seseorang akan kemampuan untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan”<sup>49</sup>. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila individu percaya bahwa ia mampu menghadapi tekanan potensial dengan efektif, maka ia tidak akan merasa gelisah, sebaliknya bila ia percaya bahwa dirinya tidak dapat mengendalikan lingkungan yang mengancam, ia akan menderita karena tertekan.

Pada diri seseorang ada suatu kecenderungan untuk menghindari tugas yang ia nilai diluar kemampuannya, tetapi bila seseorang menilai bahwa tugas yang dihadapi mampu ia kerjakan dengan baik, ia akan melakukan tugas tersebut. Orang yang ragu mengenai kemampuan yang mereka miliki akan mengurangi usaha yang mereka lakukan ataupun cepat menyerah, sedangkan orang yang mempunyai *self-efficacy* yang kuat akan melakukan usaha yang besar dan melihatnya sebagai tantangan yang harus diatasi.

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa “*self-efficacy also known as “social cognitive theory” or “social learning theory” refers to an individual’s belief that he or she is capable of performing a task*”<sup>50</sup>. Dapat diartikan secara bebas, *self efficacy* pada teori sosial kognitif mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu mengerjakan suatu tugas tertentu.

Sedangkan Jerald Greenberg mengatakan bahwa “*self-efficacy refers to an individual’s belief concerning his or her ability to perform specific task*

---

<sup>49</sup> Komardiyahri, Eko dan Reni Akbar Hawadi, *Gifted Review*, (Jurnal Keberbakatan dan Kreativitas Vol.02 Feb 2008), h. 1-12

<sup>50</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour Twelfth Edition*, (Prentice Hall, 2008) h. 180

*successfully*<sup>51</sup>. Dapat diartikan secara bebas bahwa *self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya dengan berhasil.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keyakinan diri yang kuat akan memberikan dampak bahwa kita akan yakin pada diri sendiri mengenai seberapa besarnya usaha atau ketekunan dalam menghadapi tugas atau kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

Betz dan Hecket mengemukakan pendapatnya bahwa *self-efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif yang berbentuk keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.<sup>52</sup>

Efikasi diri dapat mempengaruhi daya tahan individu dalam menghadapi tugas. Individu yang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan persoalan akan berhenti dalam waktu yang singkat, karena merasa bagian tugas yang berada di bawah penguasaan kemampuannya. Sebaliknya individu yang merasa dirinya mampu akan bertahan, karena telah menghabiskan waktu dan tenaga pada bagian tugas yang terselesaikan dengan baik, akan terus melanjutkan sampai tugas benar-benar terselesaikan.

Irwan Syuhada menyatakan bahwa “*self-efficacy a belief that one can perform a specific behaviour dan “self-efficacy is concerned not with the skills one has but with judgement of what one can do with whatever skills one possesses*”<sup>53</sup>. Hal ini berarti individu dengan *self-efficacy* tinggi meyakini bahwa

---

<sup>51</sup> Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*. (Prentice Hall International Inc, 2000). h. 107

<sup>52</sup> *Loc. Cit* h. 59-68

<sup>53</sup> Syuhada, Irwan, *Jurnal Psikologi*, (Psikovidya, Vol. 12, No. 3, Desember 2008). h. 179

kerja keras untuk menghadapi tantangan hidup, sementara rendahnya *self-efficacy* kemungkinan besar akan memperlemah bahkan menghentikan usaha seseorang.

Pendapat lain menurut pendapat Schunk “*self-efficacy* tidak mengenai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, tetapi menekankan kepada keyakinan individu mampu melakukan keterampilannya tersebut”<sup>54</sup>. “*To denote individual’s belief in their capabilities to exert control aspects of their lives*”<sup>55</sup>. Dapat diartikan secara bebas *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kejadian dalam kehidupannya.

Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak hanya merupakan perkiraan terhadap suatu perilaku yang akan dilakukan, tetapi melihat fungsi kemampuan seseorang sebagai suatu kumpulan bagaimana seseorang berperilaku, bagaimana pola pikiran seseorang, dan reaksi-reaksi emosional apa yang dialami seseorang pada kondisi tertentu, dimana *self efficacy* juga berpengaruh pada emosi individu, misalnya individu dengan efikasi diri rendah sering mengalami suasana hati yang negatif.

Menurut Schunk yang dikutip oleh Paul Eggen dalam buku *Educational Psychology* mengemukakan bahwa, “*Self-efficacy is a belief about one’s own capability to organize and complete a course of action required to accomplish a specific task*”<sup>56</sup>. Yang diartikan secara bebas bahwa, *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur dan

---

<sup>54</sup> *Loc. Cit* h. 184

<sup>55</sup> *Loc.Cit* h. 84

<sup>56</sup> Paul Eggen, *Educational Psychology “windows on Classrooms”*, (New Jersey : Person Merrill Prentice Hall, 2007), hal. 310

menyelesaikan rangkaian aktivitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut John W Newstrom, “*self-efficacy is an internal belief regarding one’s job-related capabilities and competencies*”<sup>57</sup>. Yang diartikan secara bebas bahwa, *self-efficacy* adalah keyakinan internal mengenai pekerjaan seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi. Sedangkan menurut Robert N. Lussier “*Self-efficacy is your belief in your capability to perform in a specific situation.*”<sup>58</sup>. Yang diartikan secara bebas bahwa, *self-efficacy* adalah keyakinan yang anda miliki pada kemampuan anda untuk bekerja pada situasi tertentu.

Untuk dapat melakukan suatu tugas, seorang individu harus memiliki suatu kemampuan. Kemampuan tersebut juga harus didasari dengan sebuah keyakinan agar dapat digunakan dengan optimal. Apabila seorang individu memiliki keyakinan diri terhadap kemampuannya, maka individu tersebut akan dapat melakukan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Menurut Cristopher Peterson,” *self-efficacy involves the expectation of being able to exert control and perform effectively to bring about desired outcomes, and that sort of confidence may be especially enhanced by hard-won victories*”<sup>59</sup>. Yang diartikan secara bebas bahwa, *self-efficacy* meliputi harapan untuk bisa mengendalikan atau mengatur dan bisa bekerjasama secara efektif untuk

---

<sup>57</sup> John W Newstrom, Organizational Behavior “Human Behavior at Work” twelfth edition, (Ney York : Mc Graw Hill,2007), hal. 113

<sup>58</sup> Robert N Lussier, *Human Relation in Organization “application and skill building sevent edition”*, (New York: Mc Graw-Hill Irwin, 2008), hal.83

<sup>59</sup> Christopher Peterson, Character Strengths and Virtues, (New York : Oxford university Press, Inc, 2004), hal. 239

mendapatkan hasil yang diinginkan, dan kemampuan diri semacam itu mungkin dapat ditingkatkan melalui kemenangan-kemenangan yang sulit diraih.

Sedangkan menurut John W. Santrock dalam bukunya *Adolescence* mengungkapkan bahwa, “*self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce favorable outcomes*”<sup>60</sup>. Dari kalimat tersebut dapat diartikan secara bebas bahwa, *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan keadaan dan memberikan hasil yang memuaskan. Sedangkan menurut Wilhite yang dikutip oleh Nanang Suprayogi mengemukakan, “*Self-efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan yang dimiliki individu untuk mengontrol hasil usahanya”<sup>61</sup>.

Maka dapat kita ketahui bahwa untuk mengendalikan berbagai situasi serta mengatasi segala tantangan yang ada, seorang individu harus memiliki *self-efficacy*. Hal ini disebabkan karena *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu dapat mendatangkan suatu komitmen yang kuat dalam melaksanakan suatu tugas.

Keith Davis dalam bukunya *Organizational Behavior (Human Behavior at Work)* menyebutkan bahwa :

*one of the forces contributing to effort-performance expectancies is the individual's self efficacy. This is the belief that one has the necessary capabilities to perform a task, fulfill role expectations, or meet a challenging situation successfully*”<sup>62</sup>.

Yang dapat diartikan secara bebas sebagai salah satu kekuatan yang berkontribusi pada pengharapan hasil usaha adalah *self-efficacy* seseorang. Ini

---

<sup>60</sup> John W. Santrock, *Adolescence tenth edition*, (New York : Mc Graw Hill Inc: 2005), hal. 433

<sup>61</sup> M Nanang Suprayogi, *Tazkiya of Psychology*, Vol. 7 No. 2, Okt 2007, hal.314

<sup>62</sup> Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work Ninth Edition* (New York : Mc Graw Hill Inc: 2003), hal. 150

merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah tugas, memenuhi pengharapan peran-perannya, atau mengatasi situasi yang menantang dengan sukses.

Menurut pendapat Jensen, “*self-efficacy* sangat penting peranannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksi keberhasilannya yang akan dicapainya”<sup>63</sup>. Hal ini berarti keyakinan seseorang akan menjadi prediktor yang menentukan keberhasilannya.

Fungsi dan dampak penilaian *self efficacy* pada individu terhadap berbagai hal, yaitu : perilaku memilih, usaha yang dilakukan dan daya tahan, pola pikir dan reaksi emosional, serta tingkah laku individu. *Self-efficacy* seseorang menurut Bandura dipengaruhi oleh empat komponen yaitu :

- **Enactive Attainment (pencapaian hasil)**  
Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*-nya.
- **Vicarious Experience (pengalaman orang lain)**  
Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.
- **Social Persuasion (Persuasi Verbal)**  
Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- **Physiological and emotional states (keadaan fisiologis dan emosional)**  
Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan<sup>64</sup>.

Penilaian *self efficacy* sebagian dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Melihat orang lain yang serupa dengannya berhasil dalam suatu kinerja dapat

---

<sup>63</sup> *Loc Cit*, h.12

<sup>64</sup> *Ibid* h.185

meningktakan keyakinan pada diri pengamat bahwa ia juga memiliki kemampuan untuk menguasai kegiatan yang serupa.

*Self efficacy* dapat mempengaruhi usaha yang dilakukan dan daya tahan dalam menghadapi hambatan atau rintangan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka semakin besar usaha dan daya tahan atau keuletan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk dapat mencapai sesuatu yang diinginkan. Ketika menghadapi suatu masalah dalam usahanya untuk mencapai hal tersebut maka seseorang tidak akan mudah menyerah melainkan terus berusaha sampai berhasil.

Hal diatas berarti, *self efficacy* mempengaruhi individu dalam pilihan perilaku, karier, kuantitas, juga kualitas usahanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk bertindak pada situasi tertentu.

Bandura mengatakan bahwa “*self-efficacy* pada seseorang dapat dibedakan atas beberapa dimensi, antara lain :

1. *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas.
2. *Generality* atau luas bidang perilaku.
3. *Strength* atau kemantapan keyakinan”<sup>65</sup>.

Dimensi yang pertama adalah *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas. Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas (*level of difficulty*).

---

<sup>65</sup> Albert Bandura, “Psikovidya”, *Jurnal Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*, 2008, Vol. 12, No. 3, h. 186

Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.

Dimensi yang kedua adalah *generality* atau luas bidang perilaku. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus, sedangkan beberapa pengharapan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.

Dimensi yang ketiga adalah *strength* atau kemantapan keyakinan. Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan.

Menurut Kanger & Kanfer yang dikutip oleh Jerald Greenberg dalam buku *Behavior in Organization*, “*judgements of self-efficacy consist of three basic components:*

1. *Magnitude*
2. *Strength*
3. *Generality*”<sup>66</sup>.

Yang dapat diartikan secara bebas, penilaian *self-efficacy* terdiri dari tiga bagian dasar yaitu :

1. Besarnya
2. Kekuatannya
3. Generalitas

Dimensi yang pertama adalah *magnitude*. Berhubungan dengan taraf kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh seorang individu. Penilaian

---

<sup>66</sup> Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations “Understanding and Managing the Human Side of Work”* (New Jersey : Prentice Hall International, Inc, 2000), h.107

tentang kecakapan dari setiap orang terbatas pada tugas yang mudah, sampai tugas yang sedang taraf kesulitannya, atau bahkan mencangkup tugas-tugas yang sangat sulit dalam bidang tertentu. *Self-efficacy* pada suatu taraf kesulitan tertentu akan menentukan penilaiannya terhadap kecakapannya menyelesaikan tugas pada taraf kesulitan yang sama. Penilaian berdasarkan taraf kesulitan ini menyebabkan individu memilih untuk mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukannya atau menghindari situasi perilaku yang berada di luar batas kemampuannya.

Dimensi yang kedua adalah *strength*. Dimensi ini berhubungan dengan apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self-efficacy*. Dengan kata lain dimensi ini mengacu pada derajat kemampuan individu terhadap keyakinan atau harapan yang dibuat. *Self-efficacy* yang lemah akan dengan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sedangkan seorang individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha dengan gigih dalam mengatasi kesulitan meskipun kesulitan itu semakin meningkat. Kemampuan itu akan menentukan ketahanan dan keuletan dalam usahanya.

Dimensi yang ketiga adalah *generality*. Dimensi ini menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang *self-efficacy* hanya pada bidang-bidang tertentu atau pada beberapa aktivitas atau situasi sekaligus.

Menurut penelitian Schraw, dkk, "*research has shown that a learning goal orientation in general has more beneficial effects on performance, motivation and affect*"<sup>67</sup>. Dapat diartikan secara bebas, penelitian telah menunjukkan bahwa

---

<sup>67</sup> Debra Steele, Russell, Paul and Aaron, "*Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect and Performance*", *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.5, Oktober 2001, h.724

orientasi tujuan pembelajaran secara umum memiliki efek yang lebih menguntungkan terhadap kinerja, motivasi dan mempengaruhi.

Sedangkan menurut Vandewalle yang dikutip oleh Fred Luthan menyimpulkan, “dari hasil riset bahwa orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh positif pada perilaku dan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan”<sup>68</sup>.

Dari definisi - definisi diatas dapat disimpulkan, *learning goal orientation* adalah individu memfokuskan diri pada penguasaan terhadap tugas melalui pengembangan kompetensi dengan cara meningkatkan keahlian dan kemampuan yang ada di dalam dirinya serta penguasaan terhadap situasi yang sulit dan menantang yang memiliki hubungan yang positif dengan kinerja.

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Menurut John M. Ivancevich, Robert dan Michael, “individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka”<sup>69</sup>.

Penelitian Bandura dan Locke yang menemukan bahwa, “ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi”<sup>70</sup>.

Dari penelitian-penelitian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan *performance*/kinerja seseorang.

---

<sup>68</sup> Fred Luthan, “Perilaku Organisasi”, (Yogyakarta: Andi 2006), h.578

<sup>69</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *op. cit*, h. 97

<sup>70</sup> Bandura dan Locke, *ibid* h. 99

Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seseorang maka semakin yakin seseorang untuk meningkatkan kemampuan kinerja mereka.

## **B. Kerangka Berpikir**

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah para karyawannya.

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan diharapkan selalu memberikan kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun demikian pemenuhan kebutuhan manusia sebagai seorang individu yang bermasyarakat memungkinkan setiap individu juga memiliki tujuan dan sudut pandang yang berbeda. Sehingga seringkali tujuan yang bersifat individu tersebut tidak sejalan dengan tujuan umum perusahaan.

Karyawan merupakan *asset* perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karyawan yang dimiliki dengan baik, efektif, dan efisien agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada banyak hal yang harus diperhatikan supaya kinerja karyawan dapat meningkat, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan atau diinginkan oleh karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan motivasi, produktivitas kerja, dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Setiap karyawan memiliki peranan penting yang tidak akan dapat tergantikan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan harus memiliki *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang tinggi. Seorang karyawan yang orientasi tujuan pembelajarannya tinggi akan berusaha mengembangkan kompetensi yang pada dirinya. Karyawan yang berorientasi pada tujuan pembelajaran cenderung memandang kesuksesan dikarenakan usaha. Karyawan yang demikian tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran memandang kesuksesan bukan dari hasilnya tetapi dari usaha karyawan melewati situasi yang menantang.

Setiap karyawan memiliki *self-efficacy* yang berbeda-beda. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. *Self-efficacy* itu dapat berupa mengerjakan tugas, menjalankan suatu program kerja, dan keyakinan dalam menghadapi situasi di setiap kondisi. Jika sering mendapatkan pengalaman keberhasilan yang baik maka bisa meningkatkan *self-efficacy* pada diri individu tersebut.

Sebagai individu yang akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* yang tinggi pada dirinya. Dengan demikian, ketika karyawan dihadapkan pada tugas dan pekerjaan yang mempunyai tantangan dan kompleksitas tinggi, serta memerlukan pengetahuan, keterampilan dan situasi baru maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan akan mencapai kinerjanya secara maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas maka dapat diduga bahwa terdapat hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* dengan kinerja (*performance*) karyawan.

### C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *learning goal orientation* maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. “Terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *self-efficacy* (efikasi diri) maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja (*performance*) karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta.

Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dengan Kinerja (*Performance*) karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri sepatu di PT. Parida Shoes yang terletak di jalan Ceng hay 26-29-31 (Jalan Jatinegara Timur IV), Jakarta. Tempat tersebut dipilih karena tempatnya sesuai dengan masalah yang terkait pada judul penelitian.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung sejak bulan November 2010 - Januari 2011. Waktu tersebut merupakan waktu yang paling tepat dan dianggap efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.

## C . Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas serta data sekunder untuk variabel terikat. Metode ini dipilih karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) yang mempengaruhi dan diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel terikat yakni Kinerja yang dipengaruhi dan diberi simbol Y.

Alasan penelitian menggunakan metode *survey* dengan pendekatan korelasional adalah :

1. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua variable atau beberapa variabel.
2. Penelitian ini tidak menuntut subjek penelitian yang terlalu banyak.
3. Perhatian penelitian ditunjukkan kepada variable yang koreasional<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> Suharsimi Arikunto. Metodologi penelitian suatu pendekatan.( Jakarta : Rinerka Cipta, 2009)

#### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

"Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya"<sup>72</sup>. Dalam hal ini, populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Parida Shoes yang berjumlah 90 karyawan.

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"<sup>73</sup>. Sampel yang akan diteliti sebanyak 72 karyawan dengan taraf kesalahan sebesar 5% berdasarkan tabel Issac dan Michel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*). Teknik ini digunakan karena semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel III.1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**

<b>Divisi</b>	<b>Sub divisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Perhitungan</b>	<b>Sampel</b>
<b>Umum</b>	<b>Produksi</b>	<b>40</b>	<b><math>40/90 \times 72</math></b>	<b>32</b>
	<b>Operator Pemesanan</b>	<b>5</b>	<b><math>5/90 \times 72</math></b>	<b>4</b>
<b>Marketing</b>	-	<b>25</b>	<b><math>25/90 \times 72</math></b>	<b>20</b>
<b>Keuangan</b>	-	<b>5</b>	<b><math>5/90 \times 72</math></b>	<b>4</b>
<b>Administrasi</b>	-	<b>5</b>	<b><math>5/90 \times 72</math></b>	<b>4</b>
<b>Technical</b>	-	<b>10</b>	<b><math>10/90 \times 72</math></b>	<b>8</b>
<b>Jumlah</b>	-	<b>90</b>	<b>-</b>	<b>72</b>

<sup>72</sup> Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 6

<sup>73</sup> Ibid. h.91

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran) variable  $X_1$  dan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) variable  $X_2$  yang merupakan variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dengan Kinerja (*Performance*) karyawan variabel  $Y$  yang merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dilihat dari pengawasan terhadap pekerjaan yaitu tanggung jawab, kehadiran, kerjasama, kualitas kerja, kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **b. Definisi Operasional**

Kinerja karyawan merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dokumentasi dari perusahaan mengenai kinerja karyawan yang

mencerminkan tentang tanggung jawab, kehadiran, kerjasama, kualitas kerja, kejujuran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## **2. *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran)**

### **a. Definisi Konseptual**

*Learning goal orientation* adalah individu memfokuskan diri pada penguasaan terhadap tugas melalui peningkatan pemahaman serta pengembangan kompetensi dengan cara mendapatkan keahlian baru untuk dapat menguasai situasi yang menantang.

### **b. Definisi Operasional**

*Learning goal orientation* diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator-indikator, antara lain pengembangan kompetensi (mendapatkan keahlian baru dan menguasai situasi yang menantang) dan penguasaan tugas (meningkatkan pemahaman).

### **c. Kisi-kisi Instrumen *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran)**

Kisi-kisi instrumen *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji

reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabel III.2**  
**Kisi – Kisi Instrumen Variabel X<sub>1</sub>**  
**(*Learning Goal Orientation*)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Learning Goal Orientation</i>	Pengembangan Kompetensi	Mendapatkan Keahlian Baru	1, 3*, 12, 23*	8, 13, 19, 26, 27	1, 10	6, 11, 16, 20, 21
		Menguasai Situasi Yang Menantang	4, 7*,	2, 9, 14	3	2, 7, 12
	Penguasaan Tugas	Meningkatkan Pemahaman	6, 10, 11, 15, 18, 21, 22, 25, 28, 29, 30	5, 16, 17*, 20*, 24*	5, 8, 9, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 24	4, 14

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran). Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen**  
***Learning Goal Orientation***

No	Alternatif Jawaban	Item +	Item -
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran)**

Proses pengembangan instrumen *learning goal orientation* dimulai dengan penyusunan 30 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel *learning goal orientation* yang ada pada Tabel III.2 Kisi-Kisi *Learning Goal Orientation*.

Tahap selanjutnya yaitu konsep instrumen tersebut diukur validitas konstruk untuk melihat seberapa jauh instrumen-instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran).

Langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan pada 30 responden. Sampel uji coba diambil secara acak sederhana kepada karyawan PT. Agung Andalas Antasco.

Dari hasil uji coba validitas tersebut, terdapat 6 (enam) butir pernyataan yang drop dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan, dimana kriteria yang ditentukan adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut<sup>74</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 x_t^2}}$$

Dimana:

$r_{it}$  : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$y_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_i$

$y_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $Y_t$

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

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan

---

<sup>74</sup> Djaali, dkk, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000), h. 117

0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5<sup>75</sup>. Rumus tersebut dapat dilihat sebagai berikut<sup>76</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan valid

$\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>77</sup> :

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ ) :

$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  = Banyaknya subyek penelitian

Dari hasil perhitungan reliabilitas, memiliki nilai 0,897 dan termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

<sup>75</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 173

<sup>76</sup> Ibid, h. 180

<sup>77</sup> Ibid., h. 288

### **3. *Self-efficacy* (Efikasi Diri)**

#### **a. Definisi Konseptual**

*Self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melakukan sebuah tugas, yang didalamnya menyangkut *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kemantapan kepercayaan), *generality* (luas bidang perilaku).

#### **b. Definisi Operasional**

*Self-efficacy* diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi *self-efficacy* dari Bandura yaitu *magnitude*, *strength*, *generality*.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)**

Kisi-kisi instrumen *self-efficacy* (efikasi diri) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* (efikasi diri) yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* (efikasi diri). Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen *self-efficacy* (efikasi diri) dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**  
**Kisi – Kisi Instrumen Variabel X<sub>2</sub>**  
**(Self-efficacy)**

Variabel	Indikator	Butir Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Self-Efficacy	<i>Magnitude</i> (taraf kesulitan tugas)	1, 9, 10*, 11, 23, 24*, 26, 30	2, 3, 6, 7*, 12, 13, 17, 18*, 19, 25, 29, 31	1, 7, 8, 19, 21, 25	2, 3, 6, 9, 10, 14, 15, 20, 24, 26
	<i>Strength</i> (kemantapan kepercayaan)	4, 14, 15, 22, 28	5, 21	4, 11, 12, 18, 23	5, 17
	<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)	8*	16, 20, 27		13, 16, 22

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel *self-efficacy* (efikasi diri). Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci,

pernyataan alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian Untuk *Self-efficacy***

No	Alternatif Jawaban	Item +	Item -
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)**

Proses pengembangan instrumen *self-efficacy* (efikasi diri) dimulai dengan penyusunan berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang mengacu kepada indikator-indikator *self-efficacy* (efikasi diri) yang ditarik dari dimensi *self-efficacy* (efikasi diri) seperti yang disebutkan pada table III.3, yang disebutkan sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel *self-efficacy* (efikasi diri).

Tahap selanjutnya yaitu konsep instrumen tersebut diukur validitas konstruk untuk melihat seberapa jauh instrumen-instrumen tersebut telah mengukur indikator-indikator dari variabel *self-efficacy* (efikasi diri) sebagaimana terdapat dalam table III.4.

Selanjutnya instrument diujicobakan kepada 30 orang karyawan. Sampel uji coba diambil dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportionate*

*stratified random sampling*) kepada karyawan PT. Agung Andalas Antasco. Instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan handal. Dari uji coba tersebut, dapat dilihat butir-butir instrumen yang mewakili indikator dan variabel yang diukur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Keterangan :

$r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$n$  = Jumlah responden<sup>78</sup>.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1

---

<sup>78</sup> Drs. Andi Supangat, M.Si. Op Cit, h.341

dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5<sup>79</sup>. dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan valid

$\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>80</sup> :

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila  $n > 30$  ( $n-1$ ) :

$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  = Banyaknya subyek penelitian

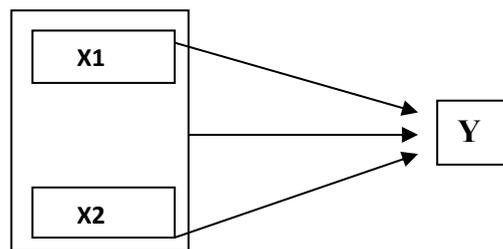
## F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel  $X_1$  (*Learning Goal Orientation*) dan variable  $X_2$  (*Self-Efficacy*)

<sup>79</sup> Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, op.cit h.173

<sup>80</sup> Ibid., h. 288

dengan variabel Y (kinerja karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y dapat digambarkan. Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu:



$X_1 \longrightarrow Y$  : hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan kinerja karyawan.

$X_2 \longrightarrow Y$  : hubungan antara *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan

$X_1$  dan  $X_2 \longrightarrow Y$  : hubungan antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan.

Keterangan :

Variabel Bebas ( $X_1$ ) = *Learning Goal Orientation* (Orientasi Tujuan Pembelajaran)

Variabel Bebas ( $X_2$ ) = *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Variabel Terikat (Y) = Kinerja (*Performance*)

$\longrightarrow$  = Menunjukkan arah hubungan

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Mencari Persamaan Regresi

Dapat menggunakan rumus sebagai berikut :<sup>81</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi atau kriterium

X = Nilai variabel prediktor

b = Bilangan koefisien prediktor

a = Bilangan konstan

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut<sup>82</sup>:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \quad \text{atau}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan:

a b = koefisien arah regresi linear

X = nilai Variabel bebas sesungguhnya

Y = nilai varibel terikat sesungguhnya

$\Sigma X$  = jumlah skor dalam sebaran X

$\Sigma Y$  = jumlah skor dalam sebaran Y

$\Sigma XY$  = jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan

<sup>81</sup> Drs. Supardi, MPd. Dkk. Pengantar Statistik Pendidikan, ( Jakarta: Diadit Media. 2009 )  
h.119

<sup>82</sup> *Ibid.*, h. 315

$\sum XY^2$  = jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n = jumlah responden

## 2. Uji Persyaratan Data Analisis

### a. Uji normalitas

Galat Taksiran Regresi Y atas X (  $Y - \hat{Y}$  ) dengan uji *Liliefors* pada taraf signifikan (  $\alpha$  ) = 0,05<sup>83</sup>. Rumus yang digunakan adalah :

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

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 normal

$H_1$  = Y atas X berdistribusi tidak normal

#### Kriteria Pengujian :

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

---

<sup>83</sup> Ibid, h.83

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen<sup>84</sup>. Cara mendeteksi multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Nilai *eigenvalue* dapat diperoleh *condition number* k seperti di bawah ini :

$$k = \frac{\text{maximum eigenvalues}}{\text{minimum eigenvalues}}$$

Dan *condition index* dihitung seperti dibawah ini :

$$CI = \sqrt{\frac{\text{maximum eigenvalues}}{\text{minimum eigenvalues}}} = \sqrt{k}$$

#### Kriteria Pengujian :

- 1) Jika nilai k antara 100 dan 1000, maka terdapat multikolinieritas moderat sampai kuat.
- 2) Jika  $k > 1000$  terdapat multikolinieritas sangat kuat.
- 3) Jika nilai CI antara 10 dan 30 menunjukkan adanya multikolinieritas moderat sampai kuat.
- 4) Jika  $CI > 30$  terdapat multikolinieritas sangat kuat.
- 5) Model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas yaitu pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu tidak lebih dari 10 dan tolerannya tidak kurang dari 0,1.

---

<sup>84</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 91

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas.

**Kriteria Pengujian adalah sebagai berikut :**

$H_0$  : tidak ada gejala Heteroskedastisitas

$H_a$  : ada gejala Heteroskedastisitas

$H_0$  diterima nilai  $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$  berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dan  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Grafik Plot. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan juga sebaliknya.

## 3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi ialah adanya korelasi antara variabel itu sendiri, pada pengamatan yang berbeda waktu atau individu. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Cara mendeteksi autokorelasi melalui uji Durbin-Watson.

**Pengujian Hipotesis :**

$H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ )

$H_a$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

Bandingkan nilai  $d$  yang dihitung dengan nilai  $d_L$  dan  $d_U$  dari tabel dengan aturan :

1) Bila  $0 < d < d_L$ , tolak  $H_0$ .

Berarti, tidak ada autokorelasi yang positif.

2) Bila  $d_L \leq d \leq d_U$ , tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa.

Berarti, tidak ada korelasi positif.

3) Bila  $d_U < d < 4 - d_U$ , tidak tolak  $H_0$ .

Artinya, tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

4) Bila  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa, tidak ada korelasi negatif.

5) Bila  $4 - d < d_L - 4$ , tolak  $H_0$ .

Berarti, tidak ada korelasi negatif.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji *Durbin – Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.

2) Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.

3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak dengan hipotesis statistik .<sup>85</sup>

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}}$$

$F_{tabel}$  dihitung dengan menggunakan dk pembilang dan dk penyebut  $(n-2)$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  .

#### Hipotesis statistik:

$H_0 : \beta = 0$

$H_1 : \beta > 0$

#### Kriteria pengujian keberartian regresi :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

#### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut : <sup>86</sup>

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$$

---

<sup>85</sup> Sujoko Efferin, dkk. Metode Penelitian untuk Akuntansi ( Malang: Banyu Media Publishing,2004 ) h.121

<sup>86</sup> Ibid., h. 332

**Hipotesis statistik:**

$$H_0 : Y = a + bX$$

$$H_1 : Y \neq a + bX$$

**Kriteria pengujian linieritas regresi :**

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti regresi dinyatakan Linieritas jika  $H_0$  diterima.

$H_0$  = Regresi linieritas

$H_1$  = Regresi tidak linieritas

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi diatas digunakan tabel ANAVA berikut ini : <sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Pudji Mulyono, Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data, disampaikan pada *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik* Jurusan Ekonomi FIS-UNJ tanggal 28 Juli 2003, hal.8.

**Tabel III. 5**  
**Daftar Analisa Varians untuk uji Keberartian dan Linieritas Regresi**

<i>Sumber Varians</i>	Derajat Bebas (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	Keterangan
<i>Total</i>	N	$\sum Y^2$			
<i>Regresi (a)</i>	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$	$\frac{JK (b/a)}{db (b/a)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi linier
<i>Regresi (b/a)</i>	1	b. $\sum XY$			
<i>Sisa (s)</i>	n - 2	JK(T)-JK(a)-JK(b)	$\frac{JK (s)}{db (s)}$		
<i>Tuna Cocok (Tc)</i>	k - 2	JK (s) - JK (G)	$\frac{JK (Tc)}{db (Tc)}$	$\frac{RJK (Tc)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi berbentuk linier
<i>Galat (G)</i>	n - k	$\frac{\sum Yk^2 - \sum Yk^2}{Nk}$	$\frac{JK (G)}{db (s)}$		

Keterangan :

JK (Tc) = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

JK (G) = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

JK (s) = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

### c. Uji Koefisien Korelasi

Menghitung  $r_{xy}$  menggunakan rumus “r” (Product Moment) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment
- $n$  : Jumlah responden
- $\Sigma X$  : Jumlah skor variabel X
- $\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel Y
- $\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X
- $\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

**d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)**

Menggunakan uji-t untuk mengetahui hubungan dua variabel dengan rumus :<sup>88</sup>

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- $t_{\text{hitung}}$  = Skor signifikan koefisien korelasi
- $r$  = Koefisien korelasi product moment
- $n$  = Banyak sampel atau data

---

<sup>88</sup> Drs. Supardi, MPd. Dkk, Op Cit, h.110

**Hipotesis Statistik :**

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho > 0$

**Kriteria Pengujian :**

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti koefisien korelasi signifikan jika  $H_0$  ditolak.

**e. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh  $X_1$  (*Learning Goal Orientation*) Orientasi Tujuan Pembelajaran dan  $X_2$  (*Self-efficacy*) Efikasi Diri.<sup>89</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r_{xy}^2$  = Koefisien Product Moment

**4. Persamaan Regresi Ganda**

Analisis regresi ganda menyangkut hubungan antara sebuah variabel tidak bebas dengan dua atau lebih variabel bebas.

Perhitungan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

---

<sup>89</sup> Drs. Supardi, MPd. Dkk, Op Cit, h.105

Keterangan :

Y = variabel dependen atau variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta persamaan regresi

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1$  = variabel independen atau variabel bebas (*Learning Goal Orientation*)

$X_2$  = variabel independen atau variabel bebas (*Self-efficacy*)

Di mana koefisien  $a_0$  dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a_0 = \bar{Y} - a_1 \bar{X}_1 - a_2 \bar{X}_2$$

Koefisien  $a_1$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $a_2$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

## 5. Uji Korelasi Simultan

Koefisien korelasi simultan digunakan untuk mengetahui hubungan atau derajat keeratan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model regresi, dengan variabel dependent secara simultan (serempak), dengan rumus<sup>90</sup> :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

<sup>90</sup> Sudjana, *Metodologi Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), h. 384.

Keterangan :

$R_{y12}$  = korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi antara  $Y$  dan  $X_1$

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi antara  $Y$  dan  $X_2$

$r_{x1x2}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$

$F_o$  dapat ditentukan dengan menggunakan rumus <sup>91</sup>:

$$F_o = \frac{\frac{KPB}{2}}{\frac{(1 - KPB)}{(n - 3)}}$$

Keterangan :

$KPB$  = koefisien penentu berganda atau koefien determinasi berganda atau  $R^2$ .

$n$  = jumlah sampel

## 6. Uji Signifikansi Korelasi Parsial

Analisa korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi secara parsial adalah : <sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> M. Iqbal Hasan, *op. cit.*, h. 265

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X<sub>1</sub> bila X<sub>2</sub> konstan

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Koefisien Korelasi Parsial antara Y dan X<sub>2</sub> bila X<sub>1</sub> konstan

$$r_{y21} = \frac{r_{y2} - r_{y1} r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

$r_{y1}$  = koefisien korelasi antara Y dan X<sub>1</sub>

$r_{y2}$  = koefisien korelasi antara Y dan X<sub>2</sub>

$r_{12}$  = koefisien korelasi antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

## 7. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Nilai KDB atau  $R^2$  menunjukkan besarnya variabel-variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). maka semakin besar variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independent Semakin besar nilai  $R^2$ . Sebaliknya, makin kecil nilai  $R^2$ , maka semakin kecil variasi variabel dependent yang dapat di jelaskan oleh variasi variabel independent. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut<sup>93</sup>:

$$\text{KDB} = R^2_{y12} \times 100\%$$

---

<sup>92</sup> Sudjana, *op. cit.*, h. 386

<sup>93</sup> M. Iqbal Hasan, *op. cit.*, h. 270

Keterangan :

KDB = koefisien determinasi berganda

$R^2_{y12}$  = korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama  
dengan variabel Y

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 72 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan 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 *learning goal orientation* (variabel  $X_1$ ) dan *self-efficacy* (variabel  $X_2$ ). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

#### 1. Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari PT. Parida Shoes Jakarta. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel kinerja karyawan berada antara 43 (nilai terendah) sampai dengan 91 (nilai tertinggi), skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 69,11, varians ( $S^2$ ) sebesar 103,649 dan simpangan baku (S) sebesar 10,181.

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 48, banyaknya kelas interval 7,129 dibulatkan menjadi 7

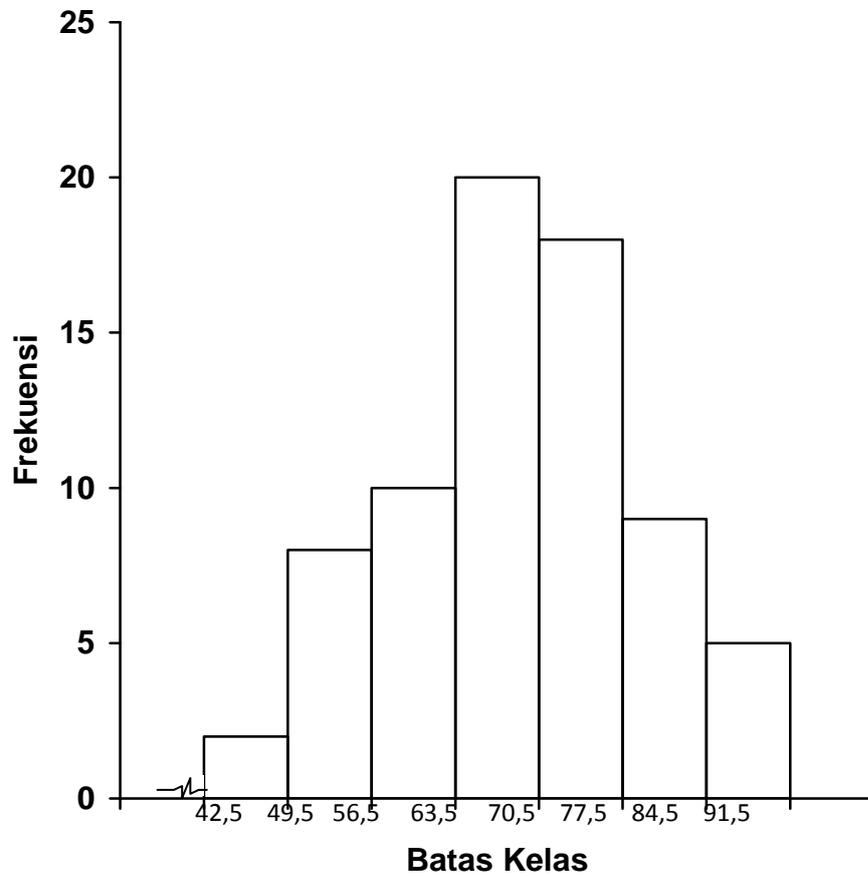
dengan perhitungan  $1 + 3,3(\log 72)$  serta panjang kelas adalah 6,85 dibulatkan menjadi 7.

**Tabel IV.1**  
**Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
43 – 49	42,5	49,5	2	2,78%
50 - 56	49,5	56,5	8	11,11%
57 - 63	56,5	63,5	10	13,89%
64 - 70	63,5	70,5	20	27,78%
71 - 77	70,5	77,5	18	25,00%
78 - 84	77,5	84,5	9	12,50%
85 – 91	84,5	91,5	5	6,94%
Jumlah			72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 6,85. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 20 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 64 – 70 sebesar 27,78%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 43 – 49 sebesar 2,78%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja karyawan sebagai berikut :



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 63,5 – 70,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama dengan batas nyata 42,5 – 49,5.

## **2. Learning Goal Orientation**

Data *learning goal orientation* (variable  $X_1$ ) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 24 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 71 dan skor tertinggi 105, sehingga skor rata

– rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 88,88, varians ( $S^2$ ) sebesar 45,801 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 6,768.

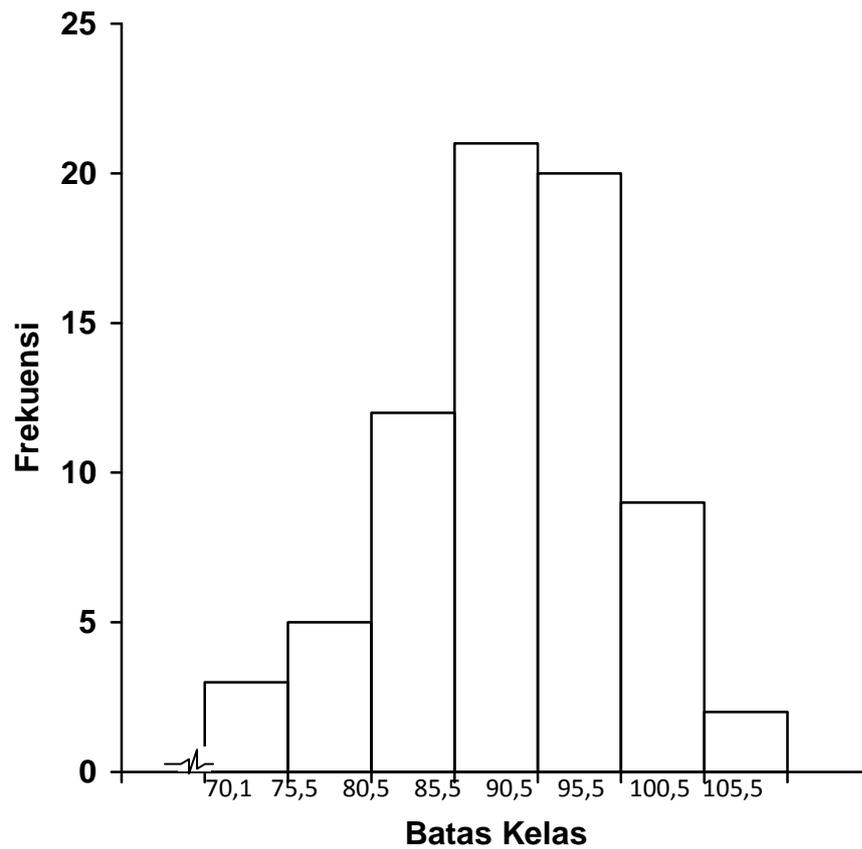
Distribusi frekuensi data *learning goal orientation* dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 33, banyaknya kelas interval 7,129 dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges yaitu  $K=1+3,3(\log n)$ , jadi perhitungannya  $K=1+3,3 (\log 72)$ . Dan panjang kelas interval ( $R/K$ ) adalah sebesar 4,71 dibulatkan menjadi 5.

**Tabel IV.2**  
**Tabel Frekuensi *Learning Goal Orientation* ( $X_1$ )**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
71 – 75	70,5	75,5	3	4,17%
76 – 80	75,5	80,5	5	6,94%
81 – 85	80,5	85,5	12	16,67%
86 – 90	85,5	90,5	21	29,17%
91 – 95	90,5	95,5	20	27,78%
96 – 100	95,5	100,5	9	12,50%
101 – 105	100,5	105,5	2	2,78%
Jumlah			72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel  $X_1$  di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 21 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 86 – 90 sebesar 29,17%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 101 – 105 sebesar 2,78%.

Dari tabel distribusi variabel  $X_1$  diatas, maka dapat dilihat grafik histogram *learning goal orientation* sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram *Learning Goal Orientation* ( $X_1$ )**

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 86,5 – 90,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 100,5 – 105,5.

### 3. *Self-Efficacy*

Data *self-efficacy* (variable  $X_2$ ) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 26 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi 96, sehingga skor rata – rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 84,22, varians ( $S^2$ ) sebesar 25,246 dan simpangan baku (S) sebesar 5,025.

Distribusi data *self-efficacy* dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 26, banyaknya kelas interval (K) adalah 7,129 yang dibulatkan menjadi 7 dicari dengan menggunakan rumus Sturges yaitu  $K=1+3,3(\log n)$ , jadi  $K=1+3,3(\log 72)$ . Dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 3,71 dibulatkan menjadi 4.

Data selengkapnya tentang *self-efficacy* dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram sebagai berikut:

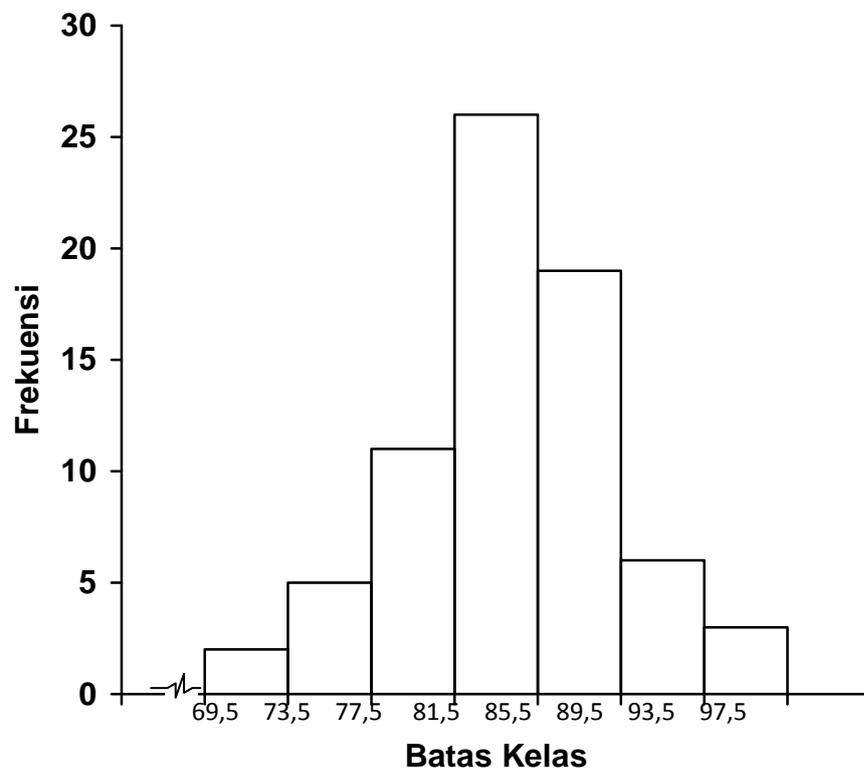
**Tabel IV.3**  
**Tabel Frekuensi *Self-Efficacy* ( $X_2$ )**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
70 – 73	70,5	73,5	2	2,78%
74 – 77	73,5	77,5	5	6,94%
78 – 81	77,5	81,5	11	15,28%
82 – 85	81,5	85,5	26	36,11%
86 – 89	85,5	89,5	19	26,39%
90 – 93	89,5	93,5	6	8,33%
94 – 97	93,5	97,5	3	4,17%
Jumlah			72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel  $X_2$  di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 4. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas

atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 26 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 82 – 85 sebesar 36,11%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 70 – 73 sebesar 2,78%.

Dari tabel distribusi variabel  $X_2$  diatas, maka dapat dilihat grafik histogram *self-efficacy* sebagai berikut :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram *Self-Efficacy* ( $X_2$ )**

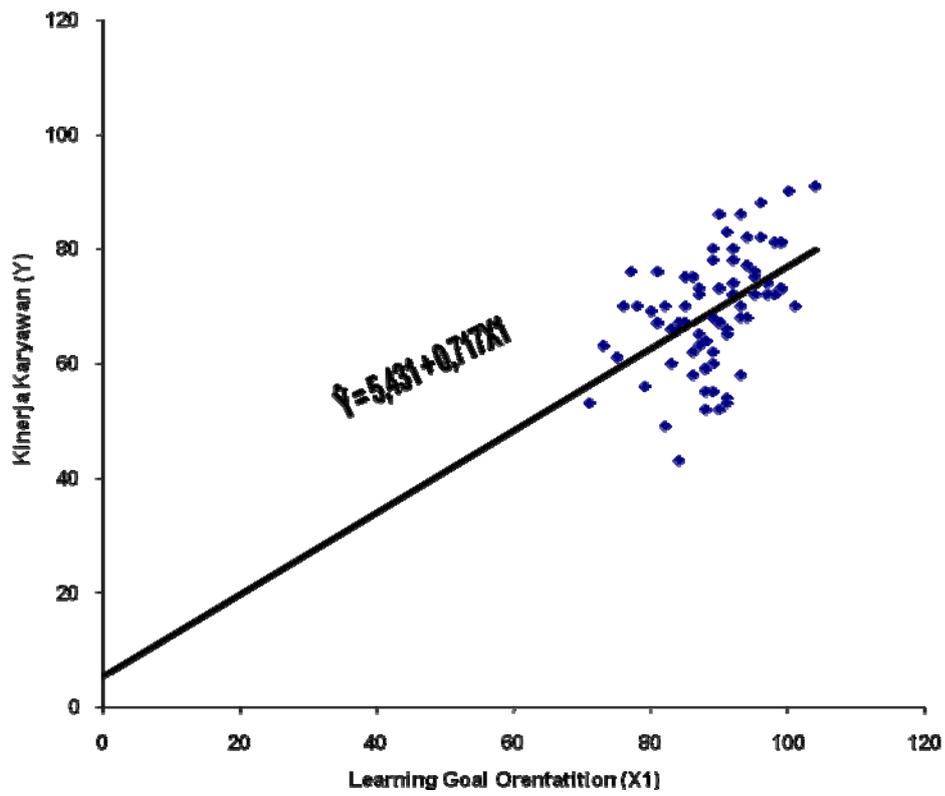
Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 81,5 – 85,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 69,5 – 73,5.

## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini hipotesis yang pertama akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan apakah “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ )”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi *learning goal orientation* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *learning goal orientation* rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara *learning goal orientation* dengan kinerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,717 dan konstanta sebesar 5,431. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel ( $X_1$ ) *learning goal orientation* dan ( $Y$ ) kinerja karyawan, memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,431 + 0,717X_1$ . Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *learning goal orientation* akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,717 skor pada konstanta 5,431. Persamaan garis linier regresi  $\hat{Y} = 5,431 + 0,717X_1$  dapat dilukiskan pada gambar IV.4 berikut ini:

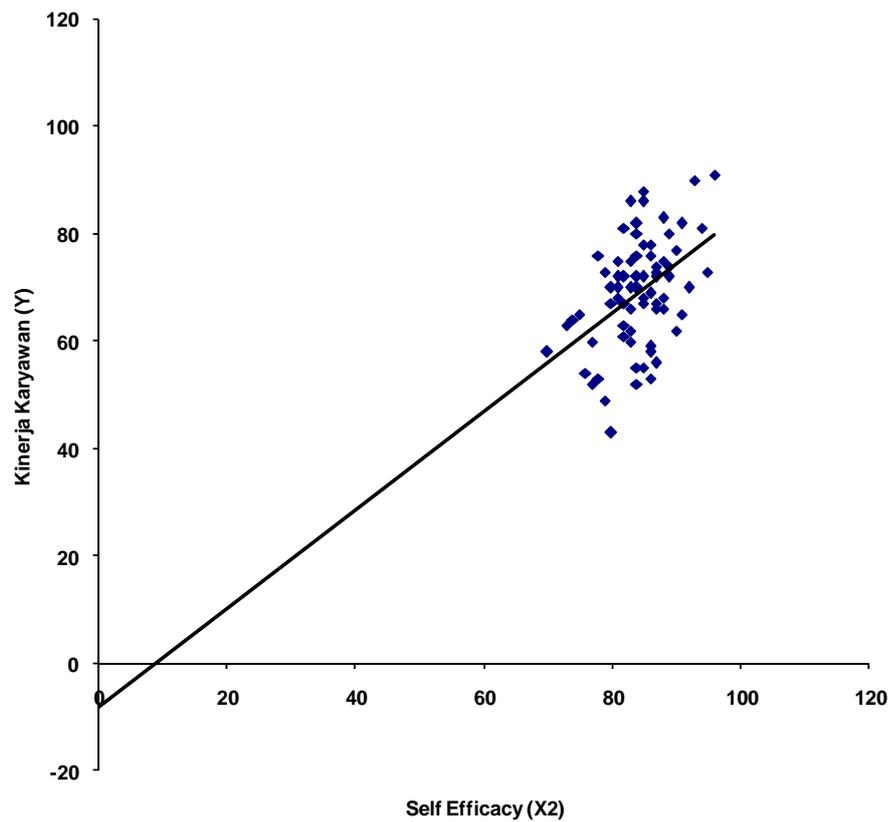


**Gambar IV. 4**  
**Grafik Persamaan Regresi *Learning Goal Orientation* ( $X_1$ )  
 dengan Kinerja ( $Y$ )**

Dalam penelitian ini hipotesis yang kedua akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan apakah “Terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ )”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi *self-efficacy* maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *self-efficacy* rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi

sebesar 0,916 dan konstanta sebesar -8,053. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel ( $X_2$ ) *self-efficacy* dan (Y) kinerja karyawan, memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = -8,053 + 0,916X_2$ . Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *self-efficacy* akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,916 skor pada konstanta -8,053. Persamaan garis linear regresi  $\hat{Y} = -8,053 + 0,916X_2$  dapat dilukiskan pada gambar IV.5 berikut ini:



**Gambar IV.5**  
**Grafik Persamaan Regresi *Self-Efficacy* ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Sebelum Hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui data hasil penelitian tersebut apakah sudah memenuhi persyaratan atau belum untuk uji korelasi Product Moment.

Pengujian normalitas dilakukan pada data variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), serta data variabel bebas yaitu *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ).

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk sampel sebanyak 72 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Adapun hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas  $X_1$  dan Y atas  $X_2$  adalah berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Y atas  $X_1$  yang diperoleh  $L_{hitung} = 0,064$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,104$ , ini membuktikan bahwa  $L_{hitung} < L_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_1$  berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Y atas  $X_2$  yang diperoleh  $L_{hitung} = 0,090$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,104$ , ini membuktikan bahwa  $L_{hitung} < L_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas  $X_2$  berdistribusi normal. Hasil

perhitungan normalitas data dari setiap variabel disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Normalitas**

No.	Galat Taksiran	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
1.	Y atas X1	0,064	0,104	Normal
2.	Y atas X2	0,090	0,104	Normal

Keterangan :

$L_{hitung}$  : Nilai Liliefors angka maksimum.

$L_{tabel}$  : Tabel Liliefors dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Apabila menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*) dalam ekonometrika dijelaskan bahwa peneliti tidak dapat menghindarkan diri dari penyimpangan-penyimpangan asumsi klasik. Untuk asumsi klasik peneliti menggunakan SPSS *15 for windows*.

Suatu model persamaan regresi yang telah di uji dan dibutuhkan dapat diterima secara ekonometrik, maka diperlukan cara sebagai estimasi yaitu dengan menggunakan OLS (*Ordinary Least Squares*/metode kuadrat terkecil).

##### **1). Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat

multikolinearitas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, dapat dilihat dalam tabel VI. 5 dibawah ini:

**Table VI.5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients(a)</b>						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Learning Goal Orientation (X1)	.476	.425	.379	.942	1.061
	Self Efficacy (X2)	.452	.396	.348	.942	1.061

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas yaitu pada nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yaitu tidak lebih dari 10 dan tolerannya tidak kurang dari 0,1. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa *learning goal orientation* mempunyai nilai  $VIF\ 1,061 < 10$ , *self-efficacy* mempunyai nilai  $VIF\ 1,061 < 10$ .

Selain itu dapat dilihat pada tabel diatas bahwa *learning goal orientation* mempunyai nilai tolerance  $0,942 > 0,1$ , *self-efficacy* mempunyai nilai tolerance  $0,942 > 0,1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

## 2). Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi diatas 5% maka tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel VI. 6 dibawah ini:

**Tabel VI.6**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.107	8.629		.939	.351
	LnX1	-1.509	1.924	-.093	-.784	.435

a Dependent Variable: Lnei

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.118	11.005		-.102	.919
	LnX2	.555	2.483	.027	.223	.824

a Dependent Variable: Lnei

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel *learning goal orientation*  $0,435 > 0,05$ , variabel *self-efficacy*  $0,824 > 0,05$ . Dari hasil pengujian heterokedastisitas diatas maka semua nilai signifikansi  $> 0,05$  maka kesimpulannya adalah tidak terdapat heterokedastisitas.

### 3). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel independen tidak berkorelasi dengan dirinya. Artinya bahwa nilai dari variabel independen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya.

**Tabel VI.7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary(b)**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590(a)	.348	.329	8.339	1.974

a Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Learning Goal Orientation (X1)

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu cara untuk mendeteksi Autokorelasi adalah menggunakan uji durbin Watson (DW). Pada tabel VI.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh dari hasil 1,974. Hal ini berarti angka Durbin Watson berada diantara -2 sampai dengan 2. Nilai DW dalam tabel dengan  $n = 72$  dan  $k = 2$  didapat angka  $d_L = 1,5611$  dan  $d_U = 1,6571$ .

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat diketahui nilai  $d$  yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,974. Berdasarkan hasil penelitian ini maka nilai  $d$  terletak diantara  $d_U$  dan  $(4-d_U)$  dimana  $1,6571 < 1,974 < 2,439$  maka tidak terdapat autokorelasi.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menarik kesimpulan yang didukung oleh data empirik. Pengujian Hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi, baik secara sederhana maupun berganda. Hipotesis penelitian adalah :

- 1) “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) maka semakin tinggi kinerja karyawan. dan sebaliknya apabila *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.
- 2) “Terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *self-efficacy* (efikasi diri) maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila dan *self-efficacy* (efikasi diri) rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.
- 3) “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan”. Semakin tinggi *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* (efikasi diri) maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* (efikasi diri) rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.8 dan *self-efficacy* (efikasi diri) dengan kinerja karyawan (Y) yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.9. Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel  $X_1$  dan variabel Y dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y.

**Tabel IV.8**  
**Tabel ANAVA Untuk Pengujian**  
**Signifikansi Dan Linieritas Persamaan Regresi**  
 $\hat{Y} = 5,431 + 0,717X_1$

Sumber	Dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0.05$
Varians		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	72	4976			
Regresi (a)	1	7359,111			
Regresi (b/a)	1	1669,468	1669,468	20,540	3,98
Sisa	70	5689,643	81,281		
Tuna Cocok	28	2345,293	83,760	1,052	1,78
Galat Kekeliruan	42	3344,350	79627		

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut  $(n-2) = 70$  pada  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 20,540$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,98$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 20,540 > F_{tabel} = 3,98$  sehingga regresi signifikan.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 28$  dan dk penyebut  $(n-k) = 42$  dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 1,052$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,78$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (1,052) < F_{tabel} (1,78)$  yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel IV.8 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *learning goal orientation* akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,717 skor pada konstanta 5,431.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *learning goal orientation* ( $X_1$ ) bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ).

**Tabel IV.9**  
**Tabel ANAVA Untuk Pengujian**  
**Signifikansi Dan Linieritas Persamaan Regresi**  
 $\hat{Y} = -8,053 + 0,916X_2$

Sumber	Dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ $\alpha = 0.05$
Varians		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	72	4976			
Regresi (a)	1	7359,111			
Regresi (b/a)	1	1504,590	1504,590	17,990	3,98
Sisa	70	5854,521	83,636		
Tuna Cocok	23	1222,882	53,169	0,540	1,80
Galat Kekeliruan	47	4631,639	98,546		

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut  $(n-2) = 88$  pada  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 17,990$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,98$ . Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.9 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (17,990) > F_{tabel} (3,98)$  sehingga regresi signifikan.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 23$  dan dk penyebut  $(n-k) = 47$  dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 0,540$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,80$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (0,540) < F_{tabel} (1,80)$  yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel IV.8 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor *self-efficacy* akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,916 skor pada konstanta -8,053.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self-efficacy* ( $X_2$ ) bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0.05$ ).

#### **4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi**

##### **a. Uji Koefisien Korelasi**

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel  $X_1$  (*learning goal orientation*) dengan variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh  $r_{xy} = 0,476$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 72 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = 0,476 > 0$ . Dapat dilihat pada tabel IV.10. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel  $X_1$  (*learning goal orientation*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  (*self-efficacy*) dengan variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh  $r_{xy} = 0,452$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 72 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = 0,452 > 0$ . Dapat dilihat pada tabel IV.11. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel  $X_2$  (*self-efficacy*) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

#### **b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)**

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y dan variabel  $X_2$  dengan variabel Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tidak signifikan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 4,532$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian dapat simpulkan bahwa  $t_{hitung} (4,532) > t_{tabel} (1,67)$ ,  $H_0$  ditolak.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y).

Jadi, semakin tinggi (positif) *learning goal orientation* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 4,241$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,67$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (4,241) > t_{tabel} (1,67)$ ,  $H_0$  ditolak.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Jadi, semakin tinggi (positif) *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan antara variabel  $Y$  (kinerja karyawan) terhadap variabel  $X_1$  (*learning goal orientation*) dan antara variabel  $Y$  (kinerja karyawan) terhadap variabel  $X_2$  (*self-efficacy*).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi antara variabel  $Y$  (kinerja karyawan) terhadap variabel  $X_1$  (*learning goal orientation*) sebesar 22,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 22,7% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh *learning goal orientation* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dapat dilihat pada tabel IV.10

**Tabel IV.10**  
**Pengujian Signifikansi**  
**Koefisien Korelasi antara  $X_1$  dan Y**

Koefisien Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
				$\alpha = 0.05$
$X_1$ dan Y	0,476	22,7 %	4,532	1,67

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi antara variabel Y (kinerja karyawan) terhadap variabel  $X_2$  (*self-efficacy*) sebesar 20,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 20,4% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh *self-efficacy* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dapat dilihat pada tabel IV.11

**Tabel IV.11**  
**Pengujian Signifikansi**  
**Koefisien Korelasi antara  $X_2$  dan Y**

Koefisien Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
				$\alpha = 0.05$
$X_2$ dan Y	0,452	20,4%	4,241	1,67

## 5. Persamaan Regresi Ganda

Hipotesis yang diajukan apakah “Terdapat hubungan positif antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y)”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi *learning goal orientation* maka akan

semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *learning goal orientation* rendah maka kinerja karyawan pun rendah pula.

Selanjutnya untuk mengetahui bentuk hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan analisis regresi berganda yang menghasilkan persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = -44,262 + 0,587X_1 + 0,727X_2$ .

Untuk keperluan pengujian keberartian regresi berganda diperlukan daftar ANAVA sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Daftar ANAVA untuk Regresi Berganda**  
 $\hat{Y} = -44,262 + 0,587X_1 + 0,727X_2$

Sumber	Dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		0.05	0.01
Total	72	4976				
Regresi	2	2561.182	1280.591	18.416	3,11	7,01
Residu	69	4797.929	69.535			

Pada uji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan menghasilkan  $F_{hitung}$  sebesar 18,416, sedangkan berdasarkan daftar distribusi F dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 69 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dengan demikian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan.

Kesimpulannya ialah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya semakin baik *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan ( $Y$ ) karyawan dalam bekerja.

## 6. Uji Signifikan Korelasi Parsial

Hasil uji korelasi parsial dengan mengontrol variabel *self-efficacy* diperoleh harga koefisien korelasi antara kinerja karyawan  $r$  dengan variabel *learning goal orientation* ( $r_{12}$ ) sebesar 0,425. Sedangkan, jika variabel jika mengontrol variabel *learning goal orientation* diperoleh harga koefisien korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel *self-efficacy* ( $r_{21}$ ) sebesar 0,396.

Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi parsial antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *learning goal orientation* dengan mengontrol variabel *self-efficacy*, diperoleh harga  $t$  sebesar 3,90, sedangkan harga  $t$  untuk korelasi parsial antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *self-efficacy* dengan mengontrol *learning goal orientation* 3,58.

Sementara itu, dari tabel distribusi  $t$  untuk  $dk = 69$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga tabel sebesar 1,67. Dengan demikian, harga  $t_{hitung}$  untuk koefisien korelasi parsial antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *learning goal orientation* dengan mengontrol variabel *self-efficacy* lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Artinya harga koefisien korelasi parsial adalah berarti. Sedangkan, harga  $t_{hitung}$  untuk koefisien korelasi parsial antara variabel kinerja karyawan dengan variabel *self-efficacy*

dengan mengontrol variabel *learning goal orientation* lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$ . Artinya harga koefisien korelasi parsial adalah berarti. Rekapitulasi hasil uji keberartian koefisien korelasi parsial disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel IV. 13**  
**Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Keberartian Koefisien Korelasi Parsial**

Korelasi	Harga Koefisien Korelasi	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$
$r_{12}$	0,425	3,90	1,67
$r_{21}$	0,396	3,58	1,67

Keterangan:

- $r_{y12}$  : korelasi parsial antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan pengontrol *self-efficacy* ( $X_2$ ).
- $r_{y21}$  : korelasi parsial antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan pengontrol *learning goal orientation* ( $X_1$ ).

## 7. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Dari koefisien korelasi berganda ( $R_{y12}$ ) sebesar 0,590, diperoleh koefisien determinasi hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $R^2_{y12}$ ) sebesar 0,348. Hal ini menunjukkan variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberi sumbangan efektif sebesar 34,8% terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada BAB IV dapat diterima. Dengan demikian, berarti kinerja karyawan 34,8% dapat diperjelas oleh variabel *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ).

### C. Interpretasi Penelitian

Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa antara variabel baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa, *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) memiliki keterhubungan dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, peningkatan *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) diikuti dengan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hubungan yang demikian berarti juga bahwa kinerja karyawan dapat ditelusuri, dijelaskan, atau bahkan diramalkan dari *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketika hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

*Pertama*, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *learning goal orientation* dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} = 4,532 > t_{tabel(0,05;70)} = 1,67$ . Pola hubungan antara dua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,431 + 0,717X_1$ .

Persamaan satu tingkat *learning goal orientation* akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,717 pada konstanta 5,431.

Hasil analisis korelasi sederhana antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,476. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau positif, artinya semakin tinggi tingkat *learning goal orientation* ( $X_1$ ) akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan (Y) tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel *learning goal orientation* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya menjadi sebesar 0,227. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 22,7% variasi kinerja karyawan (Y) ditentukan atau dijelaskan oleh *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Variabel *learning goal orientation* memiliki indikator pengembangan kompetensi mempunyai rata-rata sebesar 50,1% dan indikator penguasaan tugas memiliki rata-rata 49,9%. Dapat disimpulkan bahwa indikator pengembangan kompetensi sangat memegang peran penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan indikator penguasaan tugas.

*Kedua*, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) yang

ditunjukkan oleh  $t_{hitung} = 4,241 > t_{tabel(0,05;70)} = 1,67$ . Pola hubungan antara dua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = -8,053 + 0,916X_2$

Persamaan satu tingkat *self-efficacy* ( $X_2$ ) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,916 pada konstanta -8,053.

Hasil analisis korelasi sederhana antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,452. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah signifikan atau positif, artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* ( $X_2$ ) akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan ( $Y$ ) tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel *self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diketahui dengan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya menjadi sebesar 0,204. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 20,4% variasi kinerja karyawan ( $Y$ ) ditentukan atau dijelaskan oleh *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Variabel *self-efficacy* memiliki dimensi *magnitude* (taraf kesulitan tugas) 34,01% mempunyai rata-rata sebesar 34,01%, dimensi *strength* (kemantapan kepercayaan) memiliki rata-rata 33,01%, dimensi *generality* (luas bidang perilaku) memiliki rata-rata 32,97%. Dapat disimpulkan bahwa dimensi *magnitude* (taraf kesulitan tugas) sangat memegang peran penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya.

*Ketiga*, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,416. Nilai ini jauh lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 3,11. Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -44,262 + 0,587X_1 + 0,727X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan 1 unit skor *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,587 atau 0,727.

Hasil analisis korelasi ganda antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai koefisien korelasi ganda  $r_{y12}$  sebesar 0,590. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah baik. Dengan demikian berarti semakin tinggi *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan maka diikuti dengan tingginya kinerja karyawan ( $Y$ ).

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi  $r^2_{y12}$  sebesar 0,348. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 34,8% variasi prestasi belajar ditentukan atau dijelaskan oleh *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan maka diikuti dengan tingginya kinerja karyawan ( $Y$ ) seperti ditentukan oleh persamaan regresi tersebut di atas.

Untuk mengetahui kontribusi murni masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat telah dilakukan analisis korelasi parsial. Kontribusi murni masing-masing variabel diketahui dengan melakukan pengontrolan variabel bebas lain. Hasil analisis tersebut dilaporkan berikut ini :

*Pertama*, kontribusi murni variabel bebas *learning goal orientation* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) jika *self-efficacy* ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,425. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian *learning goal orientation* ( $X_1$ ) bukan satu-satunya variabel yang dapat menentukan kinerja karyawan ( $Y$ ), melainkan masih ada variabel lain yaitu *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang ikut berpengaruh.

*Kedua*, kontribusi murni variabel bebas *self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) jika *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dalam keadaan konstan, diperoleh nilai sebesar 0,396. Kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kadar hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), yang berarti bahwa tidak hanya *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), melainkan masih ada variabel lain yaitu *learning goal orientation* ( $X_1$ ) yang ikut berpengaruh.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang mempunyai hubungan yang paling kuat dan kontribusi yang paling besar terhadap variabel terikat adalah *learning goal orientation* ( $X_1$ ).

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Berbagai upaya telah dilakukan dalam penelitian ini, namun masih banyak kekurangan yang dilakukan selama penelitian ini berlangsung, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara *learning goal orientation* dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Tingkat kinerja karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat kinerja karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning goal orientation* dengan kinerja karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta.
2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta.
3. Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *learning goal orientation* dan *self-efficacy* secara bersama-sama dengan kinerja karyawan pada PT. Parida Shoes Jakarta.

#### B. Implikasi

Dilihat dari ketiga hubungan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Parida Shoes Jakarta yang tinggi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama diperlukan implikasi sebagai berikut :

1. *Learning goal orientation* ( $X_1$ ) tidak dapat diabaikan dalam bekerja karyawan pada PT. Parida Shoes. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,476 dapat diartikan bahwa kinerja bisa meningkat apabila karyawan pada PT. Parida dalam bekerja memiliki *learning goal orientation* ( $X_1$ ) yang tinggi dengan fokus pada ketuntasan kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya.
2. *Self-efficacy* ( $X_2$ ) siswa memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawannya dan harus terus ditingkatkan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,452. artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* ( $X_2$ ) akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan ( $Y$ ) tersebut.
3. Implikasi dari studi penelitian ini berhubungan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang menghasilkan analisis korelasi ganda dengan nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,590. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) baik. Dengan demikian, berarti semakin tinggi *learning goal orientation* ( $X_1$ ) dan *self-efficacy* ( $X_2$ ) yang dimiliki karyawan, maka diikuti dengan tingginya kinerja karyawan ( $Y$ ).

### C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperhatikan perkembangan *learning goal orientation* (orientasi tujuan pembelajaran) dan *self-efficacy* (efikasi diri) karyawan. Perusahaan harus lebih tangguh dalam menghadapi persaingan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mampu mengatasi tantangan atau masalah dalam bekerja.
2. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dan terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. "Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi*. Vol.1. No.1. Mei 2009.
- Andrew J, Dubrin. *Applying Psychology : Individual and Organizational Effectiveness*. New Jersey : Prentice-Hall. 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Bandura, Albert. "Psikovidya". *Jurnal Psikologi Universitas Wisnuwardhana Malang*. Vol. 12. No. 3. 2008.
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne. *Psikologi Sosial. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga. 2003.
- Bell, Bradford S. and Steve W.J Kozlowski. "Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self Efficacy, Performance, and Knowledge". *Journal of Applied Psychology*. Vol.87. No.3. June. 2002.
- Djaali, dkk. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, 2000.
- Djastuti, Indi. "Analisis Pengaruh Dukungan Social, Kejelasan Peran Dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan". *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol 14. No.1. 2005.
- Dweck, Carol S. *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Philadelphia, Taylor & Francis. 2000.
- Efferin, Sujoko, dkk. *Metode Penelitian untuk Akuntansi*. Malang: Banyu Media Publishing. 2004.
- Eggen, Paul dan Don Kauchak. *Educational Psychology Seventh Edition*. New Jersey: Person Education Internasional. 2007.
- Eko, Komardiyah dan Reni Akbar Hawadi. *Gifted Review*. Jurnal Keberbakatan dan Kreativitas. Vol.02. Feb, 2008.
- Fawzi, Ahmad. Mohd. Basri dan Veithzal Rivai. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2005.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behaviour in Organizations*. Prentice Hall International Inc, 2000.
- Greenberg, Jerald. *Behavior in Organizations "Understanding and Managing the Human Side of Work"* New Jersey : Prentice Hall International. Inc, 2000.
- Griffin, Ricky W. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2002.
- Handrimurtjahyo, A. Dedy. "Hubungan Goal Orientation dengan Individuals' Performance: Tinjauan Konseptual". *Jurnal Eksekutif*. vol.4. No.2. Agustus. 2000.
- Handrimurtjahyo, A. Dedy. "Hubungan Goal Orientation dengan Individuals' Performance: Tinjauan Konseptual". *Jurnal Eksekutif*. Vol.4. No.2. Agustus. 2007.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2002.
- Hellriegel, Don and John W. Slocum, Jr. *Organizational Behavior ninth edition*. United State : South-Western College Publishing Thomson Learning. 2001.
- Ikramia Irza, Assaat. *Persepsi atas Program Akselerasi dan Stress Akademik* Jurnal Provitae. Vol 3. No.1. Mei 2007.
- Ivancevich, John M, Robbert Konopaske and Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jilid 1. 2006.
- Kristin, Kay. *Organizational Behavior "International Edition"*. New York: Mc Graw Hill. 2008.
- Kristin. *Organizational Behavior "International Edition"*. New York: Mc Graw Hill. 2008.
- Luthan, Fred. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Andi, 2006.
- Makmur, Syarif. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2008.
- Maltis, Robert L. John H.Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat. 2006.

- Milkovich dan Broudeau. "Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat". *Fokus Ekonomi*. Vol.3. No.3. 2004.
- Mulyono, Pudji. Validasi Instrumen dan Teknik Analisis Data, disampaikan pada *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik* Jurusan Ekonomi FIS-UNJ. 28 Juli 2003.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi Dan Manejemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006.
- Noe, Raymond A. *Employee Training and Development*. Singapore: Mc Graw Hill. 2008.
- Noe. "Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat". *Fokus Ekonomi*. Vol.3. No.3. 2004.
- Riyadiningsih. "Pengaruh Kepribadian terhadap *Self Efficacy* dan Proses Penentuan Tujuan (*Goal Setting*) dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individu". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 1. 2003.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour Twelfth Edition*. Prentice Hall. 2008.
- Santrock, John W. *Psikologi Pendidikan. Edisi Kedua*. Jakarta : Kencana 2008.
- Schoenfeldt, Fisher. Shaw. "Peningkatan Motivasi dan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi Kinerja 360 Derajat". *Fokus Ekonomi*. Vol.3. No.3. 2004.
- Schunk, Dale H. *Motivation In Education. "Theory, Research, and Applications*. New Jersey : Person Merrill Prentice Hall. 2008.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru. 2000.
- Stajkovic dan Luthans. "Hubungan *Goal Orientation* dan *Self-efficacy* dengan *Individuals' Performance* : Tinjauan Konseptual". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. No. 2. Vol. 1. 2002.
- Steele, Debra. Russell, Paul and Aaron. "*Goal Orientation And Task Demand Effects on Motivation, Affect and Performance*". *Journal of Applied Psychology*. Vol.86. No.5. Oktober 2001.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito. 2005.
- Sukardi, David. Peranan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Usahawan Indonesia*. No.11. ISSN: 0302-9859. Nov 2007.

- Supardi, Dkk. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Diadit Media. 2009.
- Syuhada, Irwan. *Jurnal Psikologi*. Psikovidya. Vol. 12. No. 3. Desember, 2008.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2006.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Wade, Carole. "Psikologi Edisi 9". Jakarta: Erlangga. 2004.
- Warsito, Hadi. *Hubungan antara Self Efficacy dengan Penyesuaian Akademik dan Prestasi Akademik*, *Jurnal Psikologi*. Vol.14. No.02. September 2004.
- Widjaya, A.M. *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers. 2000.
- Woolfolk, Anita. *Educational Psychology Ninth Edition*. USA: Pearson Education Inc, 2004.

**KUESIONER UJI COBA PERNYATAAN**  
**LEARNING GOAL ORIENTATION**  
**(ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN)**

Nama Responden :  
 Bagian :  
 Jabatan :



**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik.
2. Berilah tanda check (√) dalam kolom yang sesuai dengan pendapat anda
3. Kriteria jawaban :

SS : Sangat Setuju      TS : Tidak Setuju  
 S : Setuju              STS : Sangat Tidak Setuju  
 RR : Ragu - Ragu

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengikuti kursus diluar untuk menambah keahlian yang belum di miliki					
2.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik di dalam situasi yang menantang					
3.	Saya mengikuti seminar yang diadakan kantor maupun dari luar kantor untuk mendapatkan keahlian baru					
4.	Saya lebih menyukai situasi yang menantang					
5.	Saya tidak menyukai tugas yang mengharuskan untuk berfikir					
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain					
7.	Saya tetap fokus mengerjakan tugas didalam situasi yang menantang					
8.	Saya merasa kemampuan dan keterampilan yang saya miliki saat ini sudah cukup sehingga tidak perlu mendapatkan keahlian baru					
9.	Saya merasa gagal dalam menguasai situasi yang sulit					
10.	Kesalahan yang saya lakukan lebih meningkatkan pemahaman					
11.	Saya lebih suka memilih tugas yang menantang sehingga dapat meningkatkan pemahaman					
12.	Kesempatan untuk mendapatkan keahlian baru, saya anggap penting					
13.	Mendapatkan keahlian baru dengan mengikuti kursus hanya membuang waktu					

14.	Saya mudah menyerah pada situasi yang sulit dan menantang					
15.	Saya berusaha keras untuk menguasai tugas agar dapat meningkatkan pemahaman					
16.	Saya tidak dapat menguasai tugas yang terlalu sulit					
17.	Saya tidak dapat melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan pemahaman					
18.	Saya selalu berusaha keras untuk meningkatkan pemahaman					
19.	Kesalahan yang saya lakukan menunjukkan ketidakhlian saya					
20.	Saya jarang sekali berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
21.	Saya selalu mengukur atau menilai pemahaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
22.	Saya mencoba lebih keras dalam menyelesaikan tugas					
23.	Untuk mendapatkan keahlian baru saya mengikuti pelatihan di kantor					
24.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang mudah sekalipun dalam waktu yang singkat					
25.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
26.	Saya tidak dapat melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan kompetensi					
27.	Saya tidak memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan yang bisa menambah keahlian					
28.	Saya suka mencoba beberapa pendekatan yang berbeda untuk dapat menguasai tugas					
29.	Kesempatan untuk melakukan tugas yang menantang adalah hal penting bagi saya					
30.	Saya bekerja dengan giat untuk meningkatkan pemahaman atas pekerjaan saya					

**KUESIONER UJI COBA PERNYATAAN  
SELF-EFFICACY (EFIKASI DIRI)**

Nama Responden :  
Bagian :  
Jabatan :



**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik.
2. Berilah tanda check (√) dalam kolom yang sesuai dengan pendapat anda
3. Kriteria jawaban :

SS : Sangat Setuju                      TS : Tidak Setuju  
S : Setuju                                      STS : Sangat Tidak Setuju  
RR : Ragu - Ragu

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain					
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang mudah sekalipun dalam waktu yang relatif singkat					
3.	Tugas yang menuntut tanggung jawab merupakan beban bagi saya					
4.	Saya yakin dapat bekerja lebih baik lagi dan tidak melakukan kesalahan					
5.	Saya puas dengan apa yang saya dapatkan saat ini					
6.	Sulit bagi saya untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan tugas tertentu					
7.	Pekerjaan yang penuh tantangan sangat membebani pikiran saya					
8.	Masalah yang sering saya hadapi, dapat saya selesaikan dengan baik					
9.	Saya senang pada tugas yang menantang					
10.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sulit lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
11.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas berat yang dibebankan kepada saya					
12.	Saya lebih suka pekerjaan yang tidak menuntut tanggung jawab besar					
13.	Saya selalu menghindar jika mendapatkan pekerjaan yang sulit					
14.	Saya selalu mengukur atau menilai kemampuan dalam hal apapun					
15.	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan					

16.	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
17.	Pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan sangat mengganggu pikiran saya					
18.	Saya tidak mengerti jika ada pekerjaan baru yang diberikan kepada saya					
19.	Menyelesaikan pekerjaan yang penuh tantangan hanya membuang waktu					
20.	Saya sulit melupakan kegagalan dalam meraih penghargaan					
21.	Saya tidak berambisi untuk meraih penghargaan atau prestasi tertentu					
22.	Meskipun saya merasa lelah, saya tetap berusaha bekerja dengan baik					
23.	Bila menerima tugas sesuai kemampuan, saya dapat menyelesaikannya dalam waktu relatif singkat					
24.	Saya yakin mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan					
25.	Saya sering tidak dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya					
26.	Saya menentukan prioritas dari sejumlah tugas yang harus didahulukan penyelesaiannya					
27.	Dari tahun ke tahun saya merasa tidak ada peningkatan dalam bekerja					
28.	Saya tidak akan melewatkan kesempatan untuk bersaing dalam meraih suatu penghargaan					
29.	Saya jarang sekali berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
30.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
31.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang berat					

**KUESIONER PERNYATAAN  
LEARNING GOAL ORIENTATION  
(ORIENTASI TUJUAN PEMBELAJARAN)**

Nama Responden :  
Bagian :  
Jabatan :



**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik.
2. Berilah tanda check (√) dalam kolom yang sesuai dengan pendapat anda
3. Kriteria jawaban :

SS : Sangat Setuju                      TS : Tidak Setuju  
S : Setuju                                      STS : Sangat Tidak Setuju  
RR : Ragu - Ragu

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengikuti kursus diluar untuk menambah keahlian yang belum di miliki					
2.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik di dalam situasi yang menantang					
3.	Saya lebih menyukai situasi yang menantang					
4.	Saya tidak menyukai tugas yang mengharuskan untuk berfikir					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain					
6.	Saya merasa kemampuan dan keterampilan yang saya miliki saat ini sudah cukup sehingga tidak perlu mendapatkan keahlian baru					
7.	Saya merasa gagal dalam menguasai situasi yang sulit					
8.	Kesalahan yang saya lakukan lebih meningkatkan pemahaman					
9.	Saya lebih suka memilih tugas yang menantang sehingga dapat meningkatkan pemahaman					
10.	Kesempatan untuk mendapatkan keahlian baru, saya anggap penting					
11.	Mendapatkan keahlian baru dengan mengikuti kursus hanya membuang waktu					
12.	Saya mudah menyerah pada situasi yang sulit dan menantang					
13.	Saya berusaha keras untuk menguasai tugas agar dapat meningkatkan pemahaman					
14.	Saya tidak dapat menguasai tugas yang terlalu sulit					

15.	Saya selalu berusaha keras untuk meningkatkan pemahaman					
16.	Kesalahan yang saya lakukan menunjukkan ketidakahlian saya					
17.	Saya selalu mengukur atau menilai pemahaman saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
18.	Saya mencoba lebih keras dalam menyelesaikan tugas					
19.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
20.	Saya tidak dapat melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan kompetensi					
21.	Saya tidak memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan yang bisa menambah keahlian					
22.	Saya suka mencoba beberapa pendekatan yang berbeda untuk dapat menguasai tugas					
23.	Kesempatan untuk melakukan tugas yang menantang adalah hal penting bagi saya					
24.	Saya bekerja dengan giat untuk meningkatkan pemahaman atas pekerjaan saya					

**KUESIONER PERNYATAAN  
SELF-EFFICACY (EFIKASI DIRI)**



Nama Responden :  
Bagian :  
Jabatan :

**Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik.
2. Berilah tanda check (√) dalam kolom yang sesuai dengan pendapat anda
3. Kriteria jawaban :

SS : Sangat Setuju                      TS : Tidak Setuju  
S : Setuju                                      STS : Sangat Tidak Setuju  
RR : Ragu - Ragu

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain					
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang mudah sekalipun dalam waktu yang relatif singkat					
3.	Tugas yang menuntut tanggung jawab merupakan beban bagi saya					
4.	Saya yakin dapat bekerja lebih baik lagi dan tidak melakukan kesalahan					
5.	Saya puas dengan apa yang saya dapatkan saat ini					
6.	Sulit bagi saya untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan tugas tertentu					
7.	Saya senang pada tugas yang menantang					
8.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas berat yang dibebankan kepada saya					
9.	Saya lebih suka pekerjaan yang tidak menuntut tanggung jawab besar					
10.	Saya selalu menghindar jika mendapatkan pekerjaan yang sulit					
11.	Saya selalu mengukur atau menilai kemampuan dalam hal apapun					
12.	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan					
13.	Saya ragu dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan					
14.	Pekerjaan yang tidak biasa saya lakukan sangat mengganggu pikiran saya					
15.	Menyelesaikan pekerjaan yang penuh tantangan hanya membuang waktu					

16.	Saya sulit melupakan kegagalan dalam meraih penghargaan					
17.	Saya tidak berambisi untuk meraih penghargaan atau prestasi tertentu					
18.	Meskipun saya merasa lelah, saya tetap berusaha bekerja dengan baik					
19.	Bila menerima tugas sesuai kemampuan, saya dapat menyelesaikannya dalam waktu relatif singkat					
20.	Saya sering tidak dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya					
21.	Saya menentukan prioritas dari sejumlah tugas yang harus didahulukan penyelesaiannya					
22.	Dari tahun ke tahun saya merasa tidak ada peningkatan dalam bekerja					
23.	Saya tidak akan melewatkan kesempatan untuk bersaing dalam meraih suatu penghargaan					
24.	Saya jarang sekali berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
25.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas					
26.	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas yang berat					

## Pemetaan *Learning Goal Orientation*

No.	Indikator	SubIndikator	Teori 1	Teori 2	Teori3
1.	Pengembangan Kompetensi	1. Mendapatkan keahlian baru 2. Menguasai situasi yang menantang	1) <i>A Learning goal orientation of seeking to <b>develop competence</b> by <b>acquiring new skills</b> and mastering new situation</i> (Dweck and Leggett)	2) <i>A learning goal orientation is a predisposition to <b>develop competence</b> by <b>acquiring new skills</b> and mastering new situations</i> (Don Hellriegel)	3) <i>Learning goal orientation adalah mereka yang ingin <b>mengembangkan kompetensi</b> dengan <b>menguasai situasi yang menantang</b>.</i> (Fred Luthans)
2.	Penguasaan Tugas	1. Meningkatkan pemahaman	1) <i>Learning/mastery goal orientation memfokuskan pada cara <b>menguasai tugas</b> untuk mengembangkan kompetensinya, mendapatkan keahlian baru, dan belajar dari pengalaman.</i> (Brett dan	2) <i>A learning goal orientation is defined as a focus on learning, <b>mastering the tasks</b> according to self set standards or self improvement, developing new skills, improving or</i>	3) <i>Learning goal orientation focus on <b>mastery of a task</b> to <b>improvement and increased understanding</b></i> (Midgley)

			VandleWalle)	<i>developing competence, trying to accomplish something challenging, and trying to gain understanding or insight. (Schunk, motivation &amp; education)</i>	
--	--	--	--------------	---	--

No	Nama Tokoh	Magnitude	Strength	Generality
1	Jerald Greenberg	The level at which an individual believes she or he can perform	The person's confidence that she or he can perform at the level	The extent to which self-efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other task
2	John M Ivancevich	Tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu	Merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya self-efficacy kuat atau lemah	Menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku
3	Bandura	Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efficacy pada tingkat kesulitan tugas.	Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu masalah	Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu

No	Indikator	Teori 1 (Jerarld Greenberg)	Teori 2 (John M. Ivancevich)	Teori 3 (Bandura)
1	Magnitude	The <b>level</b> at which an individual believes she or he can perform	<b>Tingkat</b> kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu	Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efficacy pada <b>tingkat</b> kesulitan tugas.
2	Strength	The person's <b>confidence</b> that she or he can perform at the level	Merujuk pada apakh keyakinan berkenaan dengan <b>besarnya self-efficacy</b> kuat atau lemah	Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap <b>keyakinan</b> individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu masalah
3	Generality	The <b>extent</b> to which self-efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other task	Menunjukan <b>seberapa luas</b> situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku	Hal ini berkaitan dengan <b>seberapa luas</b> bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN**  
**VARIABEL X1 ( *LEARNING GOAL ORIENTATION* )**

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Xt	Xt <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	122	14884
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	15625
3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	123	15129	
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	112	12544	
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	109	11881	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	112	12544	
7	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	122	14884	
8	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	112	12544	
9	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	11236	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	109	11881	
11	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	5	103	10609	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	117	13689	
13	4	4	2	4	1	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	4	5	2	2	5	5	5	4	4	1	4	2	5	4	5	103	10609	
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	123	15129	
15	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	4	2	2	3	5	4	4	3	4	107	11449	
16	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	101	10201	
17	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	5	5	5	129	16641	
18	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	124	15376	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	118	13924	
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	122	14884	
21	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	113	12769	
22	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	113	12769	
23	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	125	15625	
24	4	3	2	4	4	5	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	112	12544	
25	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	112	12544	
26	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	108	11664	
27	5	5	1	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	122	14884	
28	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	4	4	5	136	18496	
29	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	126	15876	
30	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	2	4	4	2	4	5	5	4	5	121	14641		
ΣXi	125	119	89	119	125	133	116	122	130	109	114	126	103	123	125	120	118	120	116	111	107	125	94	87	114	119	120	118	116	124	3487	407475	
ΣXi <sup>2</sup>	527	477	293	483	537	599	468	502	570	407	450	548	379	529	529	484	470	486	460	419	399	527	318	285	448	489	488	476	458	524			

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL X1 ( LEARNING GOAL ORIENTATION )**

<b>No.</b>	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
<b>Butir</b>									
<b>1</b>	125	527	14597	6.17	67.83	2169.37	0.586	0.361	<b>Valid</b>
<b>2</b>	119	477	13886	4.97	54.23	2169.37	0.522	0.361	<b>Valid</b>
<b>3</b>	89	293	10432	28.97	87.23	2169.37	0.348	0.361	<b>Drop</b>
<b>4</b>	119	483	13906	10.97	74.23	2169.37	0.481	0.361	<b>Valid</b>
<b>5</b>	125	537	14637	16.17	107.83	2169.37	0.576	0.361	<b>Valid</b>
<b>6</b>	133	599	15549	9.37	89.97	2169.37	0.631	0.361	<b>Valid</b>
<b>7</b>	116	468	13523	19.47	39.93	2169.37	0.194	0.361	<b>Drop</b>
<b>8</b>	122	502	14244	5.87	63.53	2169.37	0.563	0.361	<b>Valid</b>
<b>9</b>	130	570	15197	6.67	86.67	2169.37	0.721	0.361	<b>Valid</b>
<b>10</b>	109	407	12760	10.97	90.57	2169.37	0.587	0.361	<b>Valid</b>
<b>11</b>	114	450	13354	16.80	103.40	2169.37	0.542	0.361	<b>Valid</b>
<b>12</b>	126	548	14781	18.80	135.60	2169.37	0.671	0.361	<b>Valid</b>
<b>13</b>	103	379	12075	25.37	102.97	2169.37	0.439	0.361	<b>Valid</b>
<b>14</b>	123	529	14438	24.70	141.30	2169.37	0.610	0.361	<b>Valid</b>
<b>15</b>	125	529	14602	8.17	72.83	2169.37	0.547	0.361	<b>Valid</b>
<b>16</b>	120	484	13984	4.00	36.00	2169.37	0.386	0.361	<b>Valid</b>
<b>17</b>	118	470	13745	5.87	29.47	2169.37	0.261	0.361	<b>Drop</b>
<b>18</b>	120	486	14003	6.00	55.00	2169.37	0.482	0.361	<b>Valid</b>
<b>19</b>	116	460	13581	6.00	97.93	2169.37	0.858	0.361	<b>Valid</b>
<b>20</b>	111	419	12942	8.30	40.10	2169.37	0.299	0.361	<b>Drop</b>
<b>21</b>	107	399	12533	17.37	96.03	2169.37	0.495	0.361	<b>Valid</b>
<b>22</b>	125	527	14590	6.17	60.83	2169.37	0.526	0.361	<b>Valid</b>
<b>23</b>	94	318	10902	23.47	-23.93	2169.37	-0.106	0.361	<b>Drop</b>
<b>24</b>	87	285	10096	32.70	-16.30	2169.37	-0.061	0.361	<b>Drop</b>
<b>25</b>	114	448	13342	14.80	91.40	2169.37	0.510	0.361	<b>Valid</b>
<b>26</b>	119	489	13913	16.97	81.23	2169.37	0.423	0.361	<b>Valid</b>
<b>27</b>	120	488	13997	8.00	49.00	2169.37	0.372	0.361	<b>Valid</b>
<b>28</b>	118	476	13794	11.87	78.47	2169.37	0.489	0.361	<b>Valid</b>
<b>29</b>	116	458	13587	9.47	103.93	2169.37	0.725	0.361	<b>Valid</b>
<b>30</b>	124	524	14485	11.47	72.07	2169.37	0.457	0.361	<b>Valid</b>

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR**  
**VARIABEL X1 ( LEARNING GOAL ORIENTATION )**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1 &= 4+ 5+ 5 +4+ \dots\dots\dots + 4 \\ &= \Sigma X_i \end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_t &= 133+134+128+136+\dots\dots\dots+134 \\ &= \text{\#REF!} \end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_t^2 &= 133^2 + 134^2 + 128^2 + 136^2 + \dots\dots\dots + 134^2 \\ &= 3487 \end{aligned}$$

1. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1^2 &= 4^2+ 5^2 + 5^2 + 4^2 + \dots\dots\dots + 4^2 \\ &= \Sigma X_i^2 \end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1 \cdot X_t &= 4.133 + 5.134 + 5.128 + 4.136 + \dots\dots\dots + 4.134 \\ &= 407475 \end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= \Sigma X_i^2 - \frac{\Sigma X_i^2}{\text{\#REF!}} \\ &= \text{\#VALUE!} \end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 407475 - \frac{\Sigma X_i \times \text{\#REF!}}{\dots\dots\dots} \end{aligned}$$

$$= \frac{407475}{30} \quad \#REF!$$

$$= \#VALUE!$$

5. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$$

$$= 276956 - \frac{2872^2}{30}$$

$$= 2009.867$$

6. Kolom  $r_{hitung}$

$$r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}}$$

$$= \frac{\#VALUE!}{\sqrt{\#VALUE! \cdot 2009.867}} = #####$$

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS  
VARIABEL X1 ( *LEARNING GOAL ORIENTATION* )**

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Xt	Xt <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000	
2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201	
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	103	10609	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	94	8836	
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	89	7921	
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	89	7921	
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	93	8649	
9	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	85	7225	
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	89	7921	
11	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	85	7225	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216	
13	4	4	4	1	5	4	4	4	1	1	1	1	5	4	2	2	5	5	1	4	2	5	4	5	78	6084	
14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	10201	
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4	92	8464	
16	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	84	7056	
17	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	108	11664	
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	105	11025	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	9216	
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000	
21	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	9025	
22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	91	8281	
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	103	10609	
24	4	3	4	4	5	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	88	7744	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	93	8649	
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	88	7744
27	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	115	13225	
29	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	104	10816	
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	4	5	102	10404	
$\sum X_i$	125	119	119	125	133	122	130	109	114	126	103	123	125	120	120	116	107	125	114	119	120	118	116	124	2872	276956	
$\sum X_i^2$	527	477	483	537	599	502	570	407	450	548	379	529	529	484	486	460	399	527	448	489	488	476	458	524			

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS  
VARIABEL X1 ( LEARNING GOAL ORIENTATION )**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	125	527	12031	6.17	64.33	2009.87	0.578	0.361	Valid
2	119	477	11444	4.97	51.73	2009.87	0.518	0.361	Valid
3	119	483	11472	10.97	79.73	2009.87	0.537	0.361	Valid
4	125	537	12092	16.17	125.33	2009.87	0.695	0.361	Valid
5	133	599	12809	9.37	76.47	2009.87	0.557	0.361	Valid
6	122	502	11746	5.87	66.53	2009.87	0.613	0.361	Valid
7	130	570	12529	6.67	83.67	2009.87	0.723	0.361	Valid
8	109	407	10509	10.97	74.07	2009.87	0.499	0.361	Valid
9	114	450	11030	16.80	116.40	2009.87	0.633	0.361	Valid
10	126	548	12207	18.80	144.60	2009.87	0.744	0.361	Valid
11	103	379	9985	25.37	124.47	2009.87	0.551	0.361	Valid
12	123	529	11936	24.70	160.80	2009.87	0.722	0.361	Valid
13	125	529	12025	8.17	58.33	2009.87	0.455	0.361	Valid
14	120	484	11520	4.00	32.00	2009.87	0.457	0.361	Valid
15	120	486	11548	6.00	60.00	2009.87	0.546	0.361	Valid
16	116	460	11209	11.47	103.93	2009.87	0.685	0.361	Valid
17	107	399	10320	17.37	76.53	2009.87	0.410	0.361	Valid
18	125	527	12017	6.17	50.33	2009.87	0.452	0.361	Valid
19	114	448	11005	14.80	91.40	2009.87	0.530	0.361	Valid
20	119	489	11471	16.97	78.73	2009.87	0.495	0.361	Valid
21	120	488	11551	8.00	63.00	2009.87	0.497	0.361	Valid
22	118	476	11367	11.87	70.47	2009.87	0.456	0.361	Valid
23	116	458	11194	9.47	88.93	2009.87	0.645	0.361	Valid
24	124	524	11939	11.47	68.07	2009.87	0.448	0.361	Valid

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X1 ( LEARNING GOAL ORIENTATION )**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 5+ 4+ 3 +3+ \dots\dots\dots + 5 \\ &= 125\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 138+112+125+108+\dots\dots\dots+160 \\ &= 3487\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 138^2 + 112^2 + 125^2 + 108^2 + \dots\dots\dots + 134^2 \\ &= 407475\end{aligned}$$

1. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 5^2+ 4^2 + 3^2 + 3^2 + \dots\dots\dots + 5^2 \\ &= 527\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 4.133 + 5.134 + 5.128 + 4.136 + \dots\dots + 4.134 \\ &= \text{\#REF!}\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma x_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 527 - \frac{125^2}{30} \\ &= 6.167\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= \text{\#REF!} - \frac{125 \times 3487}{30} \\ &= \text{\#REF!}\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 407475 - \frac{3487^2}{30} \\ &= 2169.367\end{aligned}$$

6. Kolom  $r_{hitung}$

$$r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}}$$

#REF!

#REF!

### Mencari Varians Butir

No	$\Sigma Xi$	$\Sigma Xi^2$	$(\Sigma Xi)^2/n$	$Si^2$
1	125	527	520.83	0.21
2	119	477	472.03	0.17
3	119	483	472.03	0.37
4	125	537	520.83	0.54
5	133	599	589.63	0.31
6	122	502	496.13	0.20
7	130	570	563.33	0.22
8	109	407	396.03	0.37
9	114	450	433.20	0.56
10	126	548	529.20	0.63
11	103	379	353.63	0.85
12	123	529	504.30	0.82
13	125	529	520.83	0.27
14	120	484	480.00	0.13
15	120	486	480.00	0.20
16	116	460	448.53	0.38
17	107	399	381.63	0.58
18	125	527	520.83	0.21
19	114	448	433.20	0.49
20	119	489	472.03	0.57
21	120	488	480.00	0.27
22	118	476	464.13	0.40
23	116	458	448.53	0.32
24	124	524	512.53	0.38

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X1 ( *LEARNING GOAL ORIENTATION* )**

No.	Varians
1	0.21
2	0.17
3	0.37
4	0.54
5	0.31
6	0.20
7	0.22
8	0.37
9	0.56
10	0.63
11	0.85
12	0.82
13	0.27
14	0.13
15	0.20
16	0.38
17	0.58
18	0.21
19	0.49
20	0.57
21	0.27
22	0.40
23	0.32
24	0.38
$\Sigma Si^2$	9.42

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{527 - \frac{125^2}{30}}{30} = 0.21$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{276956 - \frac{2872^2}{30}}{30} = 67.00$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{24}{24-1} \left( 1 - \frac{9.42}{67.0} \right)$$

$$= 0.896793211$$

Kesimpulan

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

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

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

No. Resp.	Butir Pernyataan																															Xt	Xt <sup>2</sup>		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
1	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	5	1	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	116	13456	
2	2	2	2	2	2	2	4	8	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	85	7225
3	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	2	5	5	4	4	2	4	4	125	15625		
4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	140	19600		
5	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	139	19321		
6	4	5	4	4	4	5	2	1	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	2	121	14641		
7	5	4	4	5	4	2	1	2	1	2	4	4	5	1	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	114	12996		
8	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	111	12321		
9	3	3	3	3	5	3	2	3	2	4	4	3	5	5	3	2	3	2	5	3	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	100	10000		
10	4	4	5	4	5	4	2	1	5	5	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	130	16900			
11	4	5	4	4	4	4	2	5	4	3	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	131	17161		
12	4	5	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	119	14161		
13	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	5	2	118	13924			
14	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	105	11025		
15	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	108	11664		
16	4	5	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	121	14641		
17	5	4	5	5	4	3	1	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	123	15129		
18	4	4	5	4	3	2	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	100	10000			
19	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	5	3	5	4	3	2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	109	11881			
20	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	130	16900			
21	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	99	9801		
22	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	106	11236			
23	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	130	16900			
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	5	137	18769			
25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	14641			
26	5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	124	15376			
27	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	109	11881		
28	5	5	5	5	4	4	2	2	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	127	16129		
29	4	4	5	4	3	4	2	5	1	3	5	4	5	5	3	2	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	126	15876			
30	4	5	4	4	3	4	2	3	2	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	117	13689			
ΣXi	119	133	128	119	120	110	69	104	94	109	127	108	139	117	106	95	124	102	120	109	126	120	112	116	120	119	109	118	109	126	114	3541	422869		
ΣXi <sup>2</sup>	491	605	560	491	498	420	193	430	350	435	555	426	657	491	396	337	538	370	512	423	544	498	438	468	506	491	435	484	429	548	468				

0.583 0.668 0.620 0.583 0.441 0.483 -0.215 0.023 0.371 0.241 0.564 0.499 0.572 0.526 0.423 0.374 0.551 -0.078 0.610 0.704 0.374 0.659 0.756 0.007 0.635 0.583 0.686 0.541 0.545 0.470 0.591  
26 1 1 1 1 1 1 0 0 1 0 1 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 1

14224 15882 15270 14224 14295 13122 8056 12289 11289 12971 15155 12961 16551 14027 12649 11371 14831 12013 14406 13122 14973 14360 13456 13694 14391 14224 13166 14097 13085 15015 13700

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

<b>No.</b>	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
<b>Butir</b>									
1	119	491	14224	18.97	178.03	4912.97	0.583	0.361	Valid
2	133	605	15882	15.37	183.57	4912.97	0.668	0.361	Valid
3	128	560	15270	13.87	161.73	4912.97	0.620	0.361	Valid
4	119	491	14224	18.97	178.03	4912.97	0.583	0.361	Valid
5	120	498	14295	18.00	131.00	4912.97	0.441	0.361	Valid
6	110	420	13122	16.67	138.33	4912.97	0.483	0.361	Valid
7	69	193	8056	34.30	-88.30	4912.97	-0.215	0.361	Drop
8	104	430	12289	69.47	13.53	4912.97	0.023	0.361	Drop
9	94	350	11289	55.47	193.87	4912.97	0.371	0.361	Valid
10	109	435	12971	38.97	105.37	4912.97	0.241	0.361	Drop
11	127	555	15155	17.37	164.77	4912.97	0.564	0.361	Valid
12	108	426	12961	37.20	213.40	4912.97	0.499	0.361	Valid
13	139	657	16551	12.97	144.37	4912.97	0.572	0.361	Valid
14	117	491	14027	34.70	217.10	4912.97	0.526	0.361	Valid
15	106	396	12649	21.47	137.47	4912.97	0.423	0.361	Valid
16	95	337	11371	36.17	157.83	4912.97	0.374	0.361	Valid
17	124	538	14831	25.47	194.87	4912.97	0.551	0.361	Valid
18	102	370	12013	23.20	-26.40	4912.97	-0.078	0.361	Drop
19	120	512	14406	23.20	242.00	4912.97	0.717	0.361	Valid
20	109	423	13122	26.97	256.37	4912.97	0.704	0.361	Valid
21	126	544	14973	14.80	100.80	4912.97	0.374	0.361	Valid
22	120	498	14360	18.00	196.00	4912.97	0.659	0.361	Valid
23	112	438	13456	19.87	236.27	4912.97	0.756	0.361	Valid
24	116	468	13694	19.47	2.13	4912.97	0.007	0.361	Drop
25	120	506	14391	26.00	227.00	4912.97	0.635	0.361	Valid
26	119	491	14224	18.97	178.03	4912.97	0.583	0.361	Valid
27	109	435	13166	38.97	300.37	4912.97	0.686	0.361	Valid
28	118	484	14097	19.87	169.07	4912.97	0.541	0.361	Valid
29	109	429	13085	32.97	219.37	4912.97	0.545	0.361	Valid
30	126	548	15015	18.80	142.80	4912.97	0.470	0.361	Valid
31	114	468	13700	34.80	244.20	4912.97	0.591	0.361	Valid

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1 &= 4+ 5+ 5 +4+ \dots\dots\dots + 4 \\ &= \Sigma X_i \end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_t &= 133+134+128+136+\dots\dots\dots+134 \\ &= 491 \end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_t^2 &= 133^2 + 134^2 + 128^2 + 136^2 + \dots\dots\dots + 134^2 \\ &= 3541 \end{aligned}$$

1. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1^2 &= 4^2+ 5^2 + 5^2 + 4^2 + \dots\dots\dots + 4^2 \\ &= \Sigma X_i^2 \end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1 \cdot X_t &= 4.133 + 5.134 + 5.128 + 4.136 + \dots\dots + 4.134 \\ &= 422869 \end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= \Sigma X_i^2 - \frac{\Sigma X_i^2}{\text{\#REF!}} \\ &= \text{\#VALUE!} \end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 422869 - \frac{\Sigma X_i \times \text{\#REF!}}{n} \end{aligned}$$

$$= \frac{422007}{n} \quad \#REF!$$

$$= \#VALUE!$$

5. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$$

$$= 313301 - \frac{3041^2}{30}$$

$$= 5044.967$$

6. Kolom  $r_{hitung}$

$$r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}}$$

$$= \frac{\#VALUE!}{\sqrt{\#VALUE! \cdot 5044.967}} = \#VALUE!$$

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Xt	Xt <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1	4	5	4	4	5	4	2	5	1	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	101	10201
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	64	4096
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	111	12321
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	124	15376
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	121	14641
6	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	4	2	4	2	108	11664
7	5	4	4	5	4	2	1	4	4	5	1	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	101	10201
8	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	90	8100
9	3	3	3	3	5	3	2	4	3	5	5	3	2	3	3	2	5	3	4	2	3	2	4	2	4	2	83	6889
10	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	113	12769
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	114	12996
12	4	5	4	4	4	4	2	4	2	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	104	10816
13	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	3	5	5	4	3	4	2	4	2	5	2	100	10000
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	90	8100
15	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	8836
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	3	4	4	107	11449
17	5	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	107	11449
18	4	4	5	4	3	2	5	2	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	85	7225
19	4	4	4	4	4	3	1	5	3	5	4	3	2	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	93	8649
20	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	110	12100
21	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	84	7056
22	4	5	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	88	7744
23	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	112	12544
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	118	13924
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	10404
26	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	106	11236
27	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	91	8281
28	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	5	113	12769
29	4	4	5	4	3	4	1	5	4	5	5	3	2	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	108	11664
30	4	5	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	99	9801
$\Sigma X_i$	119	133	128	119	120	110	94	127	108	139	117	106	95	124	120	109	126	120	112	120	119	109	118	109	126	114	3041	313301
$\Sigma X_i^2$	491	605	560	491	498	420	350	555	426	657	491	396	337	538	512	423	544	498	438	506	491	435	484	429	548	468		

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

<b>No.</b>	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
<b>Butir</b>									
1	119	491	12261	18.97	198.37	5044.97	0.641	0.361	<b>Valid</b>
2	133	605	13673	15.37	191.23	5044.97	0.687	0.361	<b>Valid</b>
3	128	560	13143	13.87	168.07	5044.97	0.635	0.361	<b>Valid</b>
4	119	491	12261	18.97	198.37	5044.97	0.641	0.361	<b>Valid</b>
5	120	498	12293	18.00	129.00	5044.97	0.428	0.361	<b>Valid</b>
6	110	420	11287	16.67	136.67	5044.97	0.471	0.361	<b>Valid</b>
7	94	350	9720	55.47	191.53	5044.97	0.362	0.361	<b>Valid</b>
8	127	555	13043	17.37	169.43	5044.97	0.572	0.361	<b>Valid</b>
9	108	426	11143	37.20	195.40	5044.97	0.451	0.361	<b>Valid</b>
10	139	657	14230	12.97	140.03	5044.97	0.548	0.361	<b>Valid</b>
11	117	491	12059	34.70	199.10	5044.97	0.476	0.361	<b>Valid</b>
12	106	396	10892	21.47	147.13	5044.97	0.447	0.361	<b>Valid</b>
13	95	337	9787	36.17	157.17	5044.97	0.368	0.361	<b>Valid</b>
14	124	538	12763	25.47	193.53	5044.97	0.540	0.361	<b>Valid</b>
15	120	512	12418	32.00	254.00	5044.97	0.632	0.361	<b>Valid</b>
16	109	423	11313	26.97	264.03	5044.97	0.716	0.361	<b>Valid</b>
17	126	544	12878	14.80	105.80	5044.97	0.387	0.361	<b>Valid</b>
18	120	498	12380	18.00	216.00	5044.97	0.717	0.361	<b>Valid</b>
19	112	438	11591	19.87	237.93	5044.97	0.752	0.361	<b>Valid</b>
20	120	506	12411	26.00	247.00	5044.97	0.657	0.361	<b>Valid</b>
21	119	491	12261	18.97	198.37	5044.97	0.641	0.361	<b>Valid</b>
22	109	435	11368	38.97	319.03	5044.97	0.720	0.361	<b>Valid</b>
23	118	484	12137	19.87	175.73	5044.97	0.555	0.361	<b>Valid</b>
24	109	429	11257	32.97	208.03	5044.97	0.510	0.361	<b>Valid</b>
25	126	548	12914	18.80	141.80	5044.97	0.460	0.361	<b>Valid</b>
26	114	468	11818	34.80	262.20	5044.97	0.626	0.361	<b>Valid</b>

### Mencari Varians Butir

No	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$(\Sigma X_i)^2/n$	$S_i^2$
1	119	491	472.03	0.63
2	133	605	589.63	0.51
3	128	560	546.13	0.46
4	119	491	472.03	0.63
5	120	498	480.00	0.60
6	110	420	403.33	0.56
7	94	350	294.53	1.85
8	127	555	537.63	0.58
9	108	426	388.80	1.24
10	139	657	644.03	0.43
11	117	491	456.30	1.16
12	106	396	374.53	0.72
13	95	337	300.83	1.21
14	124	538	512.53	0.85
15	120	512	480.00	1.07
16	109	423	396.03	0.90
17	126	544	529.20	0.49
18	120	498	480.00	0.60
19	112	438	418.13	0.66
20	120	506	480.00	0.87
21	119	491	472.03	0.63
22	109	435	396.03	1.30
23	118	484	464.13	0.66
24	109	429	396.03	1.10
25	126	548	529.20	0.63
26	114	468	433.20	1.16

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$

$$\begin{aligned}\Sigma X_1 &= 5+ 4+ 3 +3+ \dots\dots\dots + 5 \\ &= 119\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 138+112+125+108+\dots\dots\dots+160 \\ &= 3541\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 138^2 + 112^2 + 125^2 + 108^2 + \dots\dots\dots + 134^2 \\ &= 422869\end{aligned}$$

1. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_1^2 &= 2+ 4^2 + 3^2 + 3^2 + \dots\dots\dots + 5^2 \\ &= 491\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_1 \cdot X_t &= 4.133 + 5.134 + 5.128 + 4.136 + \dots\dots + 4.134 \\ &= \text{\#REF!}\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma x_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 491 - \frac{119^2}{30} \\ &= 18.967\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= \text{\#REF!} - \frac{119 \times 3541}{30} \\ &= \text{\#REF!}\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 422869 - \frac{3541^2}{30} \\ &= 4912.967\end{aligned}$$

6. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{\text{\#REF!}}{\sqrt{18.967 \times 4912.967}} = \text{\#REF!}\end{aligned}$$

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X2 ( SELF-EFFICACY )**

No.	Varians
1	0.63
2	0.51
3	0.46
4	0.63
5	0.60
6	0.56
7	1.85
8	0.58
9	1.24
10	0.43
11	1.16
12	0.72
13	1.21
14	0.85
15	1.07
16	0.90
17	0.49
18	0.60
19	0.66
20	0.87
21	0.63
22	1.30
23	0.66
24	1.10
25	0.63
26	1.16
$\Sigma Si^2$	21.49

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{491 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0.63$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{313301 - \frac{3041^2}{30}}{30} = 168.17$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{26}{26-1} \left( 1 - \frac{21.49}{168.2} \right)$$

$$= 0.907111378$$

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

**Perhitungan Kontribusi Indikator**  
**Variabel X<sub>1</sub>**  
**Learning Goal Orientation (Orientasi Tujuan Pembelajaran)**

Indikator	Skor	Persentase
Pengembangan Kompetensi	272	$\frac{267}{533,308} \times 100 = 50,1\%$
	273	
	255	
	271	
	267	
	260	
	237	
	284	
	290	
	268	
	260	
	Jumlah = 2937	
	Soal = 11	
Rata-rata = 267		
Penguasaan Tugas	272	$\frac{266,308}{533,308} \times 100 = 49,9\%$
	254	
	272	
	277	
	274	
	275	
	280	
	257	
	248	
	249	
	251	
	272	
	281	
Jumlah = 3462		
Soal = 13		
Rata-rata = 266,308		
Jumlah rata-rata	533,308	100%

**Perhitungan Kontribusi Indikator  
Variabel X<sub>2</sub>  
Self-Efficacy (Efikasi Diri)**

Indikator	Skor	Persentase
<i>Magnitude</i> (taraf kesulitan tugas)	254	$\frac{235,937}{693,604} \times 100 = 34,01\%$
	258	
	247	
	234	
	258	
	235	
	268	
	240	
	261	
	240	
	208	
	221	
	211	
	208	
	219	
	213	
	Jumlah = 3775	
	Soal = 16	
	Rata-rata = 235,937	
<i>Strength</i> (kemantapan kepercayaan)	256	$\frac{229}{693,604} \times 100 = 33,01\%$
	222	
	231	
	226	
	221	
	221	
	226	
	Jumlah = 1603	
	Soal = 7	
	Rata-rata = 229	
<i>Generality</i> (luas bidang perilaku)	223	$\frac{228,667}{693,604} \times 100 = 32,97\%$
	234	
	229	
	Jumlah = 686	
	Soal = 3	
	Rata-rata = 228,667	
Jumlah rata-rata	693,604	100%

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**ANNISA SIFARINI** lahir di Jakarta pada tanggal 12 Mei 1988. Anak pertama dari 3 bersaudara dari Bapak Mustolani dan Ibu Riyati. Memulai pendidikan dari pendidikan dasar di SDS Perguruan Rakyat (PR) 4 Jakarta, sampai tahun 2000. Menyelesaikan pendidikan SLTP Negeri 51 Jakarta pada tahun 2003. Kemudian lulus dari SMA Negeri 53 Jakarta pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan kembali pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jalan Kp. Tanah 80, Rt/Rw. 009/08 No. 21 A Klender, Duren Sawit, Jakarta Timur. Pengalaman PKL di Dinas Kebersihan Jakarta selama 1 bulan pada Bagian Kepegawaian. Pengalaman PPL di SMKN 50 Jakarta Timur selama 4 bulan.