

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN**

S K R I P S I

Oleh:

Muhammad Fitroh Faidzin
NIM. 18410225



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR JUDUL

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN**

S K R I P S I

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah
satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Muhammad Fitroh Faidzin
NIM. 18410225

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN**

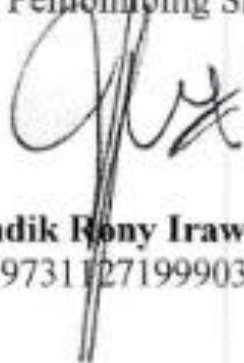
SKRIPSI

Oleh:

**Muhammad Fitroh Faidzin
NIM. 18410225**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



**Dr. H. Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003**

Malang, 20 November 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi



**Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002**

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN**

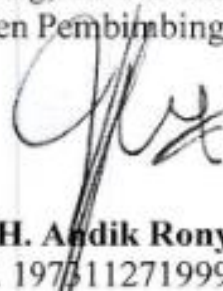
yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Fitroh Faidzin
NIM : 18410225
Program : SI Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 20 November 2024
Dosen Pembimbing,



Dr. H. Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

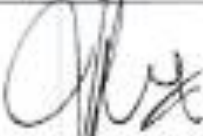
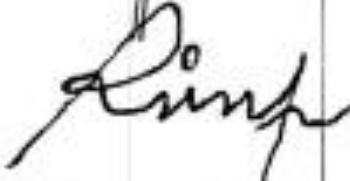

LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN
MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.
ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN

SKRIPSI

oleh
Muhammad Fitroh Faidzin
NIM. 18410225

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 22 Desember 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Andik Rony Irawan, M.Si NIP. 197311271999031003		26 - Des. '24
Ketua Penguji Rika Fuaturosida, MA NIP. 197311271999031003		27-12 ²⁴
Penguji Utama Aprilia Mega Rosdiana, M.Si. NIP. 199004102020122004		28 - 12 - 2024



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 19611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fitroh Faidzin

NIM : 18410225

Program : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang di sebut sumbernya. Jika di kemudian hari ada yang klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat ni saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 27 Desember 2024

Penulis



Muhammad Fitroh Faidzin

NIM. 18410225

MOTTO

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa Doa “

(Ridwal Kamil)

“Sangat pedih rasanya ketika berproses selalu gagal. Tetapi lebih pedih lagi jika tidak berproses. Mungkin bisa di katakana gagal dalam hidup. Sejatinya manusia hidup untuk Berproses tidak untuk Protes.

LEMBAR PESEMBAHAN

Laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada istri, orang tua, sahabat serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai. Karena mungkin ada suatu hal di balik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah,segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik,serta hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Atomization Technology Indonesia Pasuruan. Di buatnya laporan skripsi ini,penulis tidak terlepas dari bimbingan ,dukungan, dan bantuan dari semua pihak.Oleh karena itu, dengan kerendahan hati,rasa hormat,izinkan penulis mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak.Ucapan rasa terimah kasih ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M,Si Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA Selaku Ketua Jurusan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Andik Rony Irawan, M.Si Selaku Dosen Pembimbing
5. Seluruh dosen pengajar Fakultas Psikologi dan jajaran civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Semua pihak yang telah ikut berkontribusi membantu dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna,oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat di harapkan untuk menciptakan penelitian lebih baik lagi di masa mendatang.peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pasuruan, November 2024

Peneliti

ABSTRAK

Fitroh Faidzin, Muhammad, 2024, 18410225 ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN. Fakultas Psikologi UIN Malang.

Pembimbing : Dr. H. Andik Rony Irawan, M.Si

Kata Kunci: Efikasi diri (*self-efficacy*), Motivasi, Prestasi Kerja

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam batas-batas tertentu, selain efikasi diri ternyata motivasi juga memainkan peran penting dalam mendorong prestasi kerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebagai perusahaan industri E-Cigarette tentu berkepentingan dalam memahami sejauh mana efikasi diri dan motivasi karyawan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal-komparatif (*causal-comparative*) atau eksplanatori, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (efikasi diri dan motivasi) dan variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 61,1%. Sementara itu, berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 79,8%. Terakhir, berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 30,7%.

ABSTRACT

Fitroh Faidzin, Muhammad, 2024, 18410225 ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND MOTIVATION ON THE JOB ACHIEVEMENT OF PT EMPLOYEES. ATOMIZATION TECHNOLOGY INDONESIA PASURUAN. Faculty of Psychology, UIN Malang.

Supervisor: Dr. H. Andik Rony Irawan, M.Sc

Keywords: Self-efficacy, Motivation, Work Performance

One factor that is believed to have a significant influence on work performance is self-efficacy. Self-efficacy refers to an individual's belief in his or her ability to complete a particular task or job. Within certain limits, apart from self-efficacy, it turns out that motivation also plays an important role in encouraging employee work performance. Motivation can be interpreted as internal or external encouragement that directs individuals to achieve certain goals.

PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan as an E-Cigarette industrial company certainly has an interest in understanding the extent to which employee self-efficacy and motivation influence their work performance. By understanding the influence of these two factors, companies can formulate more effective strategies in managing human resources and creating a work environment that supports improved performance.

This research is included in the causal-comparative or explanatory research category, because it aims to explain the cause-and-effect relationship between the independent variables (self-efficacy and motivation) and the dependent variable (employee work performance).

The research results show that, based on research indicators, respondents, and research data analysis, it can be concluded that self-efficacy (X1) has a positive and significant influence on the work performance (Y) of PT employees. Atomization Technology Indonesia Pasuruan was 61.1%. Meanwhile, based on research indicators, respondents, and research data analysis, it can be concluded that motivation (X2) has a positive and significant influence on the work performance (Y) of PT employees. Atomization Technology Indonesia Pasuruan was 79.8%. Finally, based on research indicators, respondents, and research data analysis, it can be concluded that self-efficacy (X1) and motivation (X2) have a positive and significant influence simultaneously on the work performance (Y) of PT employees. Atomization Technology Indonesia Pasuruan was 30.7%.

خلاصة

فيتروه فايدزين، محمد، 2024، 18410225 تحليل تأثير الكفاءة الذاتية والتحفيز على الإنجاز الوظيفي لموظفي PT. تكنولوجيا الانحلال اندونيسيا باسوروان. كلية علم النفس، UIN مالانج. المشرف: د. ح. أنديك روني إيراوان، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، الدافع، أداء العمل

أحد العوامل التي يعتقد أن لها تأثير كبير على أداء العمل هو الكفاءة الذاتية. تشير الكفاءة الذاتية إلى إيمان الفرد بقدرته على إكمال مهمة أو وظيفة معينة. ضمن حدود معينة، وبصرف النظر عن الكفاءة الذاتية، اتضح أن الدافع يلعب أيضاً دوراً مهماً في تشجيع أداء عمل الموظف. يمكن تفسير الدافع على أنه تشجيع داخلي أو خارجي يوجه الأفراد لتحقيق أهداف معينة.

حزب العمال. تكنولوجيا الانحلال إندونيسيا باسوروان، باعتبارها شركة صناعية للسجائر الإلكترونية، لديها بالتأكيد اهتمام بفهم مدى تأثير الكفاءة الذاتية للموظفين وتحفيزهم على أداء عملهم. ومن خلال فهم تأثير هذين العاملين، يمكن للشركات صياغة استراتيجيات أكثر فعالية في إدارة الموارد البشرية وخلق بيئة عمل تدعم زيادة الأداء.

يندرج هذا البحث ضمن فئة البحث السببي المقارن أو التفسيري، لأنه يهدف إلى توضيح علاقة السبب والنتيجة بين المتغيرات المستقلة (الكفاءة الذاتية والدافعية) والمتغير التابع (أداء عمل الموظف).

أظهرت نتائج البحث أنه بناءً على مؤشرات البحث والمستجيبين وتحليل بيانات البحث، يمكن استنتاج أن الكفاءة الذاتية (X1) لها تأثير إيجابي وكبير على أداء العمل (Y) لموظفي PT. بلغت نسبة تكنولوجيا الانحلال في إندونيسيا باسوروان 61.1%. وفي الوقت نفسه، بناءً على مؤشرات البحث والمستجيبين وتحليل بيانات البحث، يمكن استنتاج أن الدافع (X2) له تأثير إيجابي وكبير على أداء العمل (Y) لموظفي PT. تكنولوجيا الانحلال في إندونيسيا باسوروان بلغت 79.8%. وأخيراً، استناداً إلى مؤشرات البحث والمستجيبين وتحليل بيانات البحث، يمكن استنتاج أن الكفاءة الذاتية (X1) والتحفيز (X2) لهما تأثير إيجابي وهام في وقت واحد على أداء العمل (Y) لموظفي PT. بلغت نسبة تكنولوجيا الانحلال في إندونيسيا باسوروان 30.7%.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	iii
Nota Dinas	iv
Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak	viii
Daftar Isi	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>)	7
2.1.1 Pengertian Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>).....	7
2.1.2 Teori Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>).....	8
2.1.3 Dimensi Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>)	9
2.1.4 Sumber-Sumber Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>)	10
2.1.5 Faktor-faktor Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>)	13
2.1.6 Peranan Manager terhadap Efikasi Diri (<i>Se;f-Efficacy</i>).....	13
2.2 Motivasi	15
2.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.2.2 Teori-Teori Motivasi.....	16
2.2.3 Pandangan Motivasi dalam Organisasi	24
2.2.4 Sumber-Sumber motivasi.....	27
2.2.5 Faktor-Faktor Pembangun dan Penghambat Motivasi.....	28
2.3 Prestasi Kerja	30
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	30
2.3.2 Teori Prestasi Kerja.....	30

2.3.3	Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	32
2.3.4	Metode Penilaian Prestasi Kerja	33
2.3.5	Faktor Pendukung dan Penghambat Prestasi Kerja	34
2.3.6	Peranan Manager Terhadap Prestasi Kerja	35
2.4	Keterkaitan Antar Variabel	36
2.4.1	Efikasi Diri (Self-Efficacy) Terhadap Prestasi Kerja.....	36
2.4.2	Motivasi Terhadap Peranan Manager Terhadap Prestasi Kerja...	37
2.5	Penelitian Terdahulu	37
2.6	Kerangka Berpikir.....	40
2.7	Hipotesis <i>Penelitian</i>	42
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2	Metode Penentuan Sampel	43
3.3	Metode Pengumpulan Data	45
3.4	Metode Analisis Data	47
3.5	Uji Hipotesis	49
3.6	Operasional variable	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Ruang Lingkup Penelitian	54
4.2	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.3	Analisis dan Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
1.1	Kesimpulan.....	81
1.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. karanenya dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi. Dalam hal demikian, PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebagai salah satu perusahaan E-Cigarette di Indonesia menghadapi tantangan sama, yang karenanya upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi fokus penting bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Bandura (1997) mengemukakan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, karyawan dengan efikasi diri yang baik diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain efikasi diri, motivasi juga memainkan peran penting dalam mendorong prestasi kerja karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg (1966), motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja mereka.

Selain efikasi diri, karyawan juga harus memiliki motivasi sebagai usaha positif dan perangsang untuk menggerakkan atau mendorong potensi dan daya yang dimiliki ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2012:141) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang

telah ditentukan. Vroom dalam teori motivasi harapannya menyatakan motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:224).

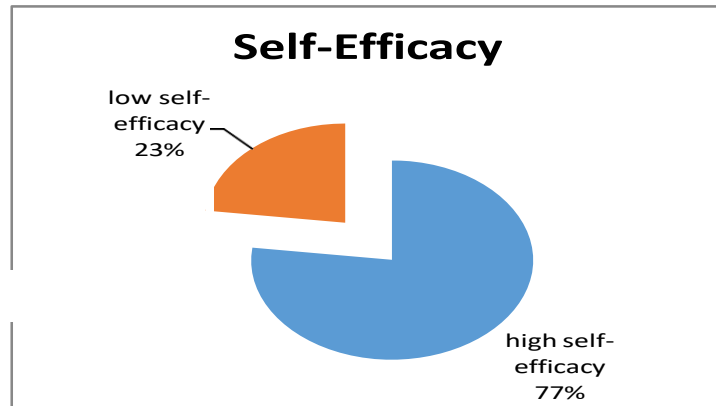
Selain itu motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Dalam hal ini motivasi merupakan *personal factors* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu (Wibowo 2014:84). Bagi karyawan perusahaan prestasi kerja adalah sesuatu hal yang sangat penting karena jika mereka memperoleh prestasi kerja yang baik maka akan meningkatkan penghasilannya dan memperbesar peluangnya untuk dipromosikan.

PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebagai perusahaan industri E-Cigarette tentu berkepentingan dalam memahami sejauh mana efikasi diri dan motivasi karyawan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Rangkaian pemikiran itu mengatarkan peneliti untuk menganalisa pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja. Berdasarkan data pra penelitian yang diperoleh peneliti melalui observasi tentang efikasi diri Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan menunjukkan bahwa sebanyak 77% karyawan memiliki efikasi diri tinggi dan sisanya sebesar 23% memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri rendah ini dapat disebabkan antara lain; 1) Kurangnya ketidakhadiran karyawan pada saat seminar motivasi, 2) Beban kerja yang berlebihan, dan 3) Faktor-faktor personal lainnya, seperti permasalahan dalam keluarga.

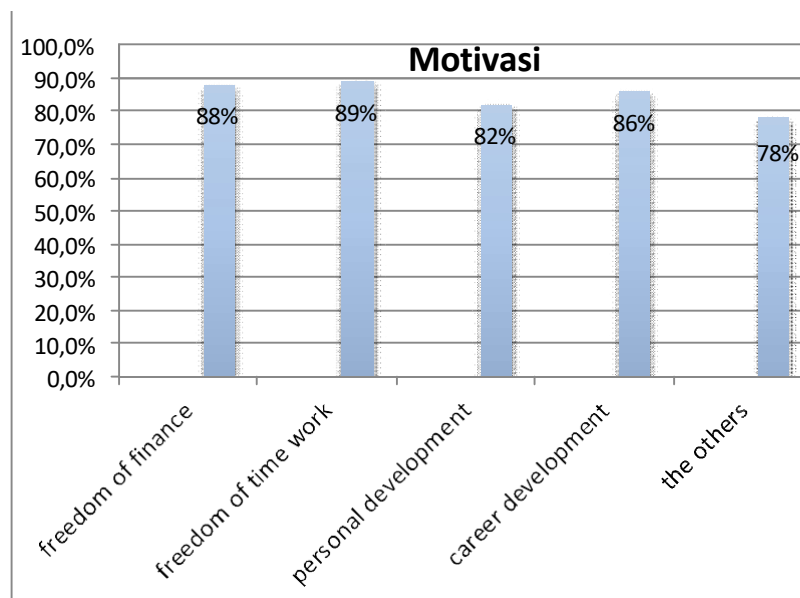
Gambaran data tentang efikasi diri Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 di halaman selanjutnya.

Gambar 1.1



Sumber: PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan
Selanjutnya, data lain yang diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui bahwa ada beberapa hal yang memotivasi para karyawan dalam bekerja, seperti yang dapat dilihat pada gambar 1.2 di bawah ini.

Gambar 1.2



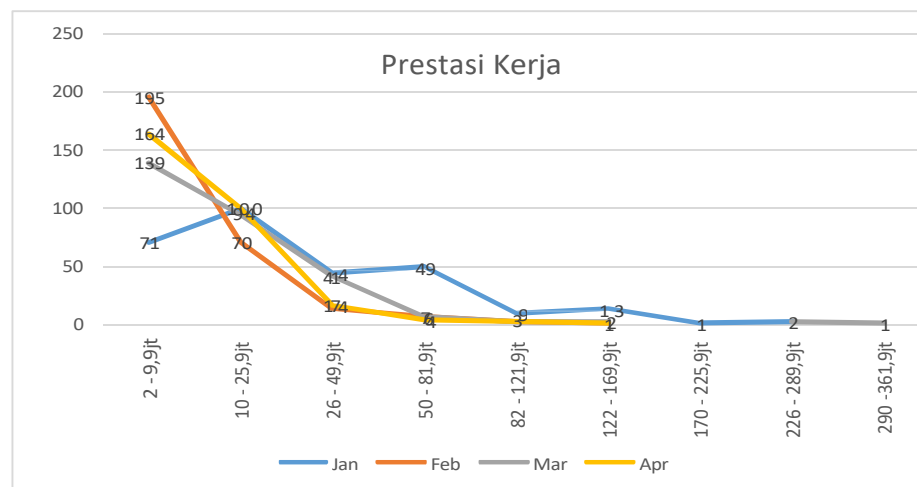
Sumber: PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan

Pada gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa hal-hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu karena adanya kebebasan penghasilan (88%),

kebebasan waktu bekerja (89%), pengembangan kepribadian (82%), pengembangan karier (86%) dan lain-lainnya (78%) yang meliputi *reward*, baik berupa materiil ataupun non-materiil. Namun berdasarkan hasil observasi pra penelitian, peneliti menemukan adanya suatu masalah yang terkait dengan motivasi Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan. Masalah tersebut adalah kurangnya perhatian dan pemberian motivasi oleh *leader team* kepada karyawan bawahannya yang menyebabkan karyawan itu tidak yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk menjadi karyawan perusahaan yang sukses sehingga pengharapan efikasi dirinya juga menurun.

Rendahnya efikasi diri dan motivasi berdampak pada prestasi kerjanya yang dilihat dari *Annual Premium Income* (API) karyawan tersebut, seperti yang dapat dilihat pada gambar 1.3 di bawah ini.

Gambar 1.3



Sumber: PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan

Fenomenanya dapat dilihat dari sikap prestasi kerja karyawan yakni selama hampir satu tahun karyawan tersebut bertahan pada prestasi kerja yang konstan. Prestasi kerja karyawan menurun juga dapat disebabkan karena kesibukan mereka menambah penghasilan dari sumber profit lain, sehingga membuat mereka agak kesulitan membagi waktu untuk kedua pekerjaannya tersebut, dan juga karena mereka tidak mengikuti instruksi yang diberikan oleh *leader* kelompoknya untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Kemudian untuk data prestasi kerja karyawan (gambar 1.3) yang

dilihat dari API mereka selama dari bulan Januari - April 2015 menunjukkan karyawan yang memiliki API berkisar antara Rp.82.000.000–Rp.121.999.999 dan di atas Rp.122.000.000 masih sangat sedikit yaitu 41 karyawan dari 289 karyawan yang berproduksi

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri (*self-efficacy*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan?
3. Apakah efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri (*self- efficacy*) terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri (*self- efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan kantor dalam merumuskan kebijakan meningkatkan efikasi diri, motivasi dan prestasi kerja.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya penelitian untuk meningkatkan efikasi diri, motivasi dan prestasi kerja.

c. Bagi Pihak Peneliti

Peneliti merupakan kesempatan untuk menerapkan berbagai teori yang telah diperoleh kedalam dunia praktisi pekerjaan terutama untuk mengaplikasikan teori Manajemen Sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan tugas, mengatasi tantangan, atau mencapai tujuan tertentu. Konsep ini diperkenalkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog terkenal dalam teori pembelajaran sosial. Efikasi diri bukan hanya tentang kemampuan nyata seseorang, tetapi juga tentang kepercayaan mereka terhadap kemampuan tersebut. Menurut Bandura (1997) Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu atau menghadapi situasi tertentu.

Menurut Schermerhorn, Jr., et. al dalam Wibowo (2014:160) *self-efficacy* atau efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari *self-control* atau kontrol diri.

Selanjutnya Gibson, Ivancevich, Donnelly. Jr, dan Konopaske (2012:159) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas dalam situasi tertentu serta kekuatannya untuk bertahan menghadapi hambatan- hambatan dalam melaksanakan tugasnya tersebut.

Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan tertentu yang akan memengaruhi peristiwa atau hasil yang diinginkan. Ini bukan hanya soal kemampuan objektif, tetapi juga keyakinan subjektif tentang kemampuan tersebut. Dalam organisasi, efikasi diri karyawan

memengaruhi kinerja, inovasi, dan kepuasan kerja.

2.1.2 Teori Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Diketahui bahwa, Albert Bandura adalah tokoh yang mengembangkan teori belajar sosial. Selain teori mengenai cara belajar sosial, Albert Bandura juga mengembangkan konsep yang populer, yaitu efikasi diri (*self-efficacy*). Konsep ini banyak diadopsi untuk berbagai keperluan, tidak hanya dalam belajar, tetapi juga dalam peningkatan kinerja pegawai (Hidayat, 2011:149). Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu (Wibowo, 2014:338).

Bandura dalam Monica Pedrazza, et. al, (2013) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Ini adalah penilaian kemampuan seorang individu untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu, dan dengan demikian untuk mencapai hasil yang sukses. Efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. Efikasi diri menyentuh hampir semua aspek kehidupan manusia, apakah mereka berpikir secara produktif, pesimis atau optimis, seberapa baik mereka memotivasi diri dan bertahan dalam menghadapi kesengsaraan, dan kerentanan mereka terhadap stres dan depresi, dan pilihan-pilihan hidup yang mereka buat (Hidayat, 2011:156).

Orang dengan efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan

pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2014:161).

2.1.3 Dimensi Efikasi Diri

Self-efficacy muncul secara bertahap melalui pengalaman kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan/ atau keterampilan fisik yang kompleks. Menurut Bandura, *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality* (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:17).

a. Magnitude

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan apabila tugas-tugas yang dibebankan kepada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tingkat kesulitan yang tinggi. Individu akan melakukan tindakan-tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan akan menghindari tugas-tugas atau situasi yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimiliki (Arifin, dkk., 2014:131).

Dimensi *magnitude* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang dirasakan melampaui batas kemampuan dirinya.

b. Strength

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang rendah mudah

digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya, meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya (Arifin, dkk., 2014:131). *Strength* dibagi menjadi dua, yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

c. *Generality*

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Rini (2011) aspek ini berhubungan dengan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur atau secara perlahan dapat menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas (Arifin, dkk., 2014:131). *Generality* juga dibagi menjadi dua, yaitu harapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang tertentu.

2.1.4 Sumber-sumber yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura dalam Lunenberg (2011) mengungkapkan bahwa ada empat sumber yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang, yaitu:

1) *Past Performance*

Karyawan yang telah berhasil pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya di masa depan dibandingkan dengan karyawan yang telah gagal. Para manajer dapat meningkatkan efikasi diri melalui pemberian tugas yang menantang, pengembangan profesional dan pembinaan, menetapkan tujuan, dan pemberian hadiah (*reward*).

2) *Vicarious Experience*

Melihat rekan kerja yang berhasil pada tugas tertentu dapat meningkatkan efikasi diri. Dengan melihat orang lain, dengan kemampuan yang hampir sama dalam melakukan suatu tugas tertentu yang dianggap sulit dan orang lain mampu

menyelesaikannya dengan baik dan sukses, maka dengan sendirinya individu akan memiliki keyakinan bahwa dirinya akan bisa melakukan tugas yang sama seperti rekan kerjanya.

3) *Verbal Persuasion*

Sumber *self-efficacy* lainnya adalah melalui persuasi verbal, yaitu pada dasarnya ini melibatkan orang lain untuk meyakinkan orang-orang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil dalam tugas tertentu.

4) *Emotional Cues*

Dalam situasi yang tertekan dan sulit, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan *efficacy* dengan timbulnya stres, sakit kepala, beban kerja dan lain-lain. Stres yang tidak dapat dikontrol akan menurunkan performa fisik, sehingga keyakinan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik akan berkurang.

Pada gambar 2.1 menunjukkan bahwa apabila keyakinan efikasi diri tinggi akan menunjukkan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan. Pola perilaku yang menuju pada keberhasilan adalah: (1) bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik, (2) mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan hambatan, (3) menetapkan tujuan dan membangun standar, (4) merencanakan, mempersiapkan dan mempraktikkan, (5) berusaha keras dengan tekun, (6) mengatasi masalah secara kreatif, (7) belajar dari kemunduran, (8) memvisualisasikan keberhasilan, dan (9) mengurangi stres.

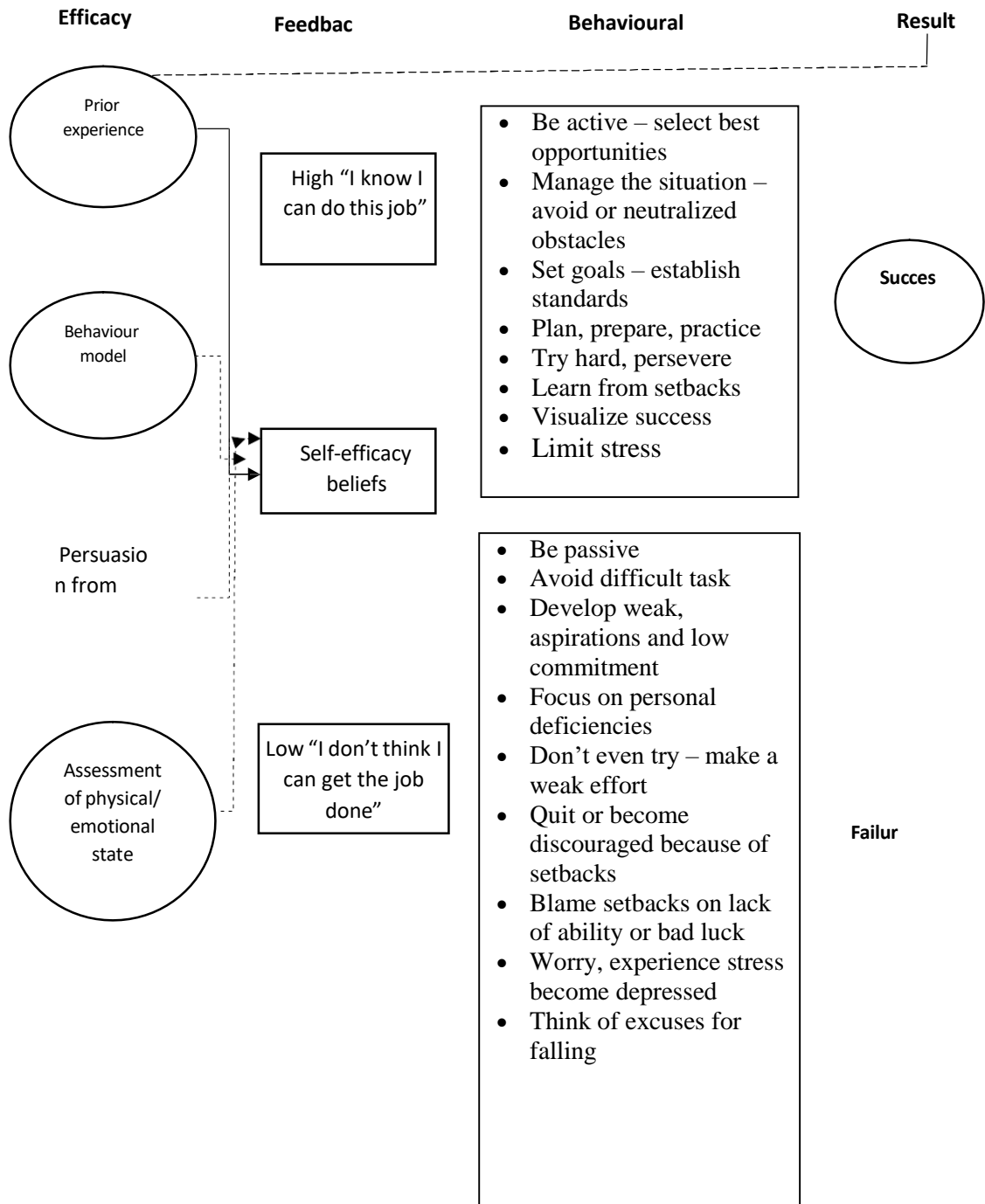
Sedangkan keyakinan efikasi diri yang menuju kegagalan ditunjukkan oleh pola sebagai berikut: (1) bersikap pasif, (2) menghindari tugas sulit, (3) mengembangkan aspirasi lemah dan komitmen rendah, (4) memfokus pada kekurangan personal, (5) bahkan tidak pernah mencoba dan lemah dalam melakukan usaha,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

kemampuan atau nasib buruk, (8) khawatir, mengalami stres dan menjadi depresi, dan (9) berpikir untuk memaafkan atau kegagalan (Wibowo, 2014:32-34).

Dalam jurnal Tomas Jungert, et. al (2013) dijelaskan bahwa Bandura dan Jourden berkesimpulan bahwa dengan memberikan umpan balik yang positif mengindikasikan penguasaan progresif yang dapat meningkatkan kepercayaan efikasi diri. Dengan demikian akan menjadi penting untuk menyelidiki hubungan antara *self-efficacy* dan dukungan otonomi dari peran model seperti manajer dan rekan kerja yang merupakan sumber informasi efikasi yang penting (*vicarious experience*). Berdasarkan jurnal inilah alasan peneliti menggunakan sumber-sumber yang mempengaruhi efikasi diri sebagai indikator penelitian untuk variabel efikasi diri.

Dalam beberapa kasus, efikasi diri dapat menjadi perantara antara dukungan sosial dan hasil yang positif. Dukungan sosial membantu meningkatkan efikasi diri, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku individu, seperti kinerja di tempat kerja atau kemampuan mengatasi masalah.

Efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan timbal balik yang saling memperkuat. Dukungan sosial dapat membantu meningkatkan efikasi diri, sementara efikasi diri yang kuat memungkinkan individu memanfaatkan dukungan sosial dengan lebih baik. Kombinasi keduanya sangat penting untuk membangun ketahanan, mengatasi stres, dan mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu seseorang merasa lebih mampu menghadapi tantangan. Sementara efikasi diri yang tinggi membuat seseorang lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menghadapi stres, dan mencapai keberhasilan.



Gambar 2.1

Model Self-Efficacy

Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, Organizational Behavior, 2010

2.1.5 Faktor-faktor Pembangun dan Penghambat Efikasi Diri

Efikasi diri dibangun dengan cara menafsirkan informasi terutama dari empat sumber: (Hidayat, 2011:157). Sumber yang paling berpengaruh adalah hasil tafsiran seseorang akan kinerja sebelumnya. Apabila seseorang terlibat dalam sebuah tugas, maka dia akan menilai hasil pekerjaannya. Hasil penilaian ini akan digunakan untuk mengembangkan keyakinan atas kemampuannya untuk menghadapi tugas-tugas berikutnya. Penilaian akan keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri.

Sumber kedua adalah melalui pengamatan terhadap tugas-tugas yang dilakukan orang lain. Sumber informasi ini lebih lemah dibandingkan dengan pengalaman langsung. Tetapi untuk orang yang merasa tidak yakin mengenai kemampuan sendiri atau pengalamannya sangat terbatas, mereka lebih peka terhadap informasi tersebut. Dampak dari permodelan menjadi sangat relevan dalam konteks ini.

Individu juga menciptakan dan mengembangkan efikasi diri sebagai hasil dari keyakinan sosial yang mereka terima dari orang lain. Keyakinan ini melibatkan informasi penilaian dari orang lain. Persuasi memainkan peranan penting dalam perkembangan kepercayaan diri individu. Persuasi yang efektif akan menumbuhkan kepercayaan seseorang dalam mengembangkan kemampuan mereka. Keyakinan positif akan mendorong dan membangkitkan efikasi diri.

Hal-hal yang telah dijelaskan di atas dapat pula menjadi faktor penghambat efikasi diri seseorang. Ketika seseorang memperoleh penilaian buruk atas kinerja sebelumnya, maka dapat menurunkan keyakinannya untuk menghadapi tugas berikutnya yang artinya hal ini menghambat peningkatan efikasi dirinya. Selain itu, persuasi orang lain yang bernilai negatif terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang dapat menurunkan kepercayaan diri orang tersebut sehingga membuat efikasi dirinya menurun.

2.1.6 Peranan Manajer terhadap Efikasi Diri

Hal lain yang perlu dikenal dalam kaitannya dengan efikasi diri adalah tentang *pygmalion effect*. *Pygmalion effect* merupakan

konsep yang mempunyai pengaruh potensial efikasi diri. *Pygmalion effect* menunjukkan pada ditingkatkannya pembelajaran dan kinerja sebagai akibat karena orang lain mempunyai harapan positif tentang kita. Karena itu, kenyataan bahwa orang lain mempunyai keyakinan bahwa kita sanggup mencapai tingkat kinerja tinggi menyebabkan kita berkinerja pada tingkat tersebut. Banyak orang percaya bahwa efikasi diri mungkin dilibatkan dalam *pygmalion effect* melalui pengaruh membujuk orang lain yang mempunyai harapan positif. Harapan pemimpin terhadap kinerja mungkin dipandang sebagai masukan penting pada persepsi pekerja tentang tingkat efikasi mereka sendiri.

Apabila seorang atasan mempercayai dengan jujur bahwa pekerjaannya siap untuk mendapatkan promosi, maka harapan untuk sukses ini akan sering meningkatkan percaya diri pekerja bahwa ia nyatanya akan sukses dalam posisi baru. Kekuatan persuasi akan dipengaruhi oleh kredibilitas pemimpin, hubungan sebelumnya dengan pekerja, pengaruh organisasi, dan seterusnya (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr, dan Konopaske, 2012:159).

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum tercapai, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual

terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011:238).

Senada dengan Robbins dan Judge, McShane dan Von Glinow (2010:132) memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah (*direction*), intensitas (*intensity*), dan ketekunan (*persistence*) perilaku sukarela. Pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*persistence*), terhadap tujuan tertentu (*direction*).

Sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:179) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mencapai tujuan-tujuannya dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunannya.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam konsep motivasi Maslow bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, di mana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs*, adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan, papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, istirahat untuk menjaga kesehatan dan berobat jika sakit.

- 2) *Safety and security needs*, adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama dipenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti keamanan dalam tempat tinggal, kondisi kerja yang menyenangkan, dan adanya jaminan pensiun, asuransi kesehatan dan lain sebagainya bagi karyawan.
- 3) *Social needs*, di mana kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya rasa cinta, sayang, keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi sosial, dan lain-lain. *Social needs* di sini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.
- 4) *Esteem needs*, pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.
- 5) *Self-actualization needs*, adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu:

- 1) *Motivation factors*, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan dari orang lain. Dalam motivasi faktor ini yang harus

diingat dan dimengerti adalah faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian.

2) *Hygiene factors*, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja (Fahmi, 2012:144-148).

c. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

1) Konsep Teori Harapan

Teori harapan (*expectancy theory*) beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk berperilaku tertentu yang menimbulkan kombinasi yang dikehendaki terhadap hasil yang diinginkan. Secara umum, teori harapan dapat digunakan untuk memperkirakan motivasi dari perilaku dalam situasi apa pun di mana pilihan antara dua alternatif atau lebih harus diambil. Misalnya seperti untuk memperkirakan saatnya berhenti atau tetap bertahan dalam suatu pekerjaan, apakah harus mengeluarkan tenaga ekstra atau tenaga minimal dalam suatu tugas.

Konsep ini berhubungan dengan motivasi, di mana individu diperkirakan akan menjadi pelaksana dengan prestasi tinggi bila mereka melihat : (1) suatu kemungkinan (probabilitas) tinggi bahwa usaha-usaha mereka akan mengarah ke prestasi tinggi, (2) suatu probabilitas tinggi bahwa prestasi tinggi akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan, dan (3) bahwa hasil-hasil tersebut akan menjadi pada keadaan keseimbangan, menarik efektif bagi mereka (Handoko, 2014:260-261).

Pada 1964 Victor Vroom membuat formula matematis mengenai model harapan dalam bukunya *Work and Motivation*. Teori Vroom telah dirangkum sebagai berikut : “*Kekuatan sebuah kecenderungan untuk melakukan sesuatu dalam cara*

tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa perilaku tersebut akan diteruskan oleh konsekuensi tertentu (atau hasil) dan terhadap nilai atau ketertarikan konsekuensi tersebut (atau hasil) terhadap perilaku”.

Menurut Vroom, motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu. Pilihan ini berdasarkan pada dua tahapan harapan (usaha \square kinerja dan kinerja \square hasil). Pertama, motivasi dipengaruhi oleh harapan seseorang bahwa tingkatan usaha tertentu akan menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan. Motivasi juga dipengaruhi oleh perasaan yang diterima pegawai mengenai kesempatan mendapatkan berbagai hasil sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilannya mencapai tujuan kerjanya. Terakhir, masing-masing individu termotivasi hingga cakupan hasil yang mereka terima (Kreitner dan Kinicki, 2014:224).

Victor Vroom dalam Davis dan Newstrom, seperti yang dikutip oleh Darsono dan Siswandoko dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (2011:158) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor, yaitu : (1) seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (valensi), (2) perkiraan orang itu tentang kemungkinan upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil (harapan atau *expectancy*), dan (3) perkiraan bahwa prestasi itu akan memperoleh imbalan (*instrumentality*).

Vroom menggunakan persamaan matematis untuk mengintegrasikan konsep-konsep tersebut menjadi sebuah model kekuatan motivasi yang dapat diprediksi. Untuk tujuan itu, cukup mendefinisikan dan menjelaskan tiga konsep dalam model Vroom, yaitu harapan, *instrumentality*, dan valensi. Hubungan itu dinyatakan sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = \text{Valensi} \times \text{Harapan} \times \text{Instrumentalisasi}$$

Valensi adalah besarnya keinginan untuk memperoleh imbalan. Derajat keinginan itu terdiri dari : menginginkan, masa bodoh, dan tidak menginginkan. Harapan adalah besarnya kemungkinan keberhasilan (mungkin rendah atau mungkin tinggi). Instrumentalisasi ialah besarnya kemungkinan bahwa prestasi akan menghasilkan imbalan (mungkin imbalannya rendah, mungkin tinggi). Ketiga faktor itulah yang melahirkan motivasi atau meningkatnya dorongan yang selanjutnya melahirkan tindakan. Ketiga faktor itu dapat dikombinasikan seperti berikut:

Tabel 2.1
Kombinasi Valensi, Harapan, dan Instrumentalisasi

Valensi	Harapan	Instrumentalisasi	Motivasi
Tinggi positif	Tinggi	Tinggi	Kuat
Tinggi positif	Tinggi	Rendah	Sedang
Tinggi positif	Rendah	Tinggi	Sedang
Tinggi positif	Rendah	Rendah	Lemah
Tinggi negatif	Tinggi	Tinggi	Menghindar
Tinggi negatif	Tinggi	Tinggi	Agak menghindar
Tinggi negatif	Rendah	Rendah	Agak menghindar
Tinggi negatif	Rendah	Rendah	Agak menghindar

Kombinasi terbaik yang melahirkan motivasi adalah valensi positif tinggi, harapan tinggi, dan instrumentalitas tinggi. Apabila salah satu unsur tersebut ada yang rendah maka akan melahirkan motivasi yang sedang, dan apabila ketiga unsur itu rendah maka akan melahirkan motivasi yang rendah atau lemah (Darsono dan Siswandoko, 2011:158-159).

- 2) Dimensi dan Indikator Teori Harapan
 - a) Dimensi Teori Harapan

Menurut Vroom, *performance* atau prestasi (P) seseorang merupakan fungsi dari motivasi (M) dengan *ability* atau kemampuan (A). Secara sistematis hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai:

$$P = f(M \times A)$$

Menurut Vroom, alasan dari hubungan matematis ini bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponennya, maka prestasinya juga akan rendah. Oleh sebab itu, untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau berprestasi tinggi, maka seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi yang tinggi. Tinggi rendahnya motivasi seseorang menurut Vroom ditentukan oleh interaksi tiga komponen, yaitu *expectancy*, instrumentalitas, dan valensi.

(1) Harapan

Menurut terminologi Vroom, harapan (*expectancy*) merepresentasikan kepercayaan seseorang bahwa sebuah tingkatan usaha akan diikuti dengan tingkatan kinerja tertentu. Dengan kata lain, harapan ini bisa digambarkan dengan usaha → kinerja. Harapan bisa berbentuk probabilitas subjektif, membentang dari 0 hingga 1. Harapan 0 mengindikasikan bahwa sebuah usaha tidak memiliki dampak yang diperkirakan terhadap kinerja. Sebuah harapan bernilai 1 memperlihatkan bahwa kinerja benar-benar bergantung usaha (Kreitner dan Kinicki, 2014:224-225).

(2) Instrumentality

Instrumentality merupakan persepsi kinerja → hasil. *Instrumentality* merepresentasikan kepercayaan seseorang bahwa suatu hasil tidak dapat diduga melalui penyelesaian suatu kinerja tertentu. Kinerja menjadi berperan penting ketika nantinya mengarah pada sesuatu yang lain. Sebagai contoh, berhasil dalam ujian merupakan peran penting agar lulus dari perkuliahan. *Instrumentality* berkisar antara -1,0

sampai 1,0. *Instrumentality* 1,0 mengindikasikan pencapaian sebuah hasil seluruhnya bergantung pada kinerja sebuah pekerjaan. *Instrumentality* 0 mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara kinerja dan hasil (Kreitner dan Kinicki, 2014:225).

(3) Valensi

Dalam sebuah istilah Vroom, valensi (*valence*) mengarah pada nilai positif atau negatif yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil. Valensi merefleksikan pilihan pribadi. Contohnya, sebagian besar pegawai memiliki valensi positif terhadap penerimaan tambahan uang atas pengakuan. Di sisi lain, tekanan dalam pekerjaan dan dipecah kemungkinan besar akan menghasilkan valensi negatif bagi sebagian besar orang.

Dalam model harapan Vroom, hasil mengarah pada konsekuensi berbeda yang tidak terduga terhadap kinerja, seperti gaji, promosi, atau pengakuan. Valensi sebuah hasil bergantung pada kebutuhan seseorang dan bisa diukur untuk kepentingan penelitian dengan skala yang berkisar dari nilai negatif hingga positif. Contohnya, valensi seseorang terhadap pengakuan lebih bisa dinilai dengan skala yang berkisar dari -2 (sangat tidak diinginkan), 0 (netral) hingga +2 (sangat diinginkan). (Kreitner dan Kinicki, 2014:226).

(4) Indikator Teori Harapan

(a) *Expectancy*

Merupakan keyakinan individu terhadap probabilitas dari usaha (*effort* = E) yang dilakukan akan mencapai tujuan atau prestasi yang diharapkan (P). Keyakinan itu dipengaruhi oleh: 1) *Self-efficacy* (kepercayaan diri), yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya (*ability*) untuk melaksanakan tugas dengan berhasil. 2) *Goal difficulty*, yaitu tingkat kesulitan pencapaian tujuan atau prestasi yang

diharapkan. Jika individu menilai tujuan tersebut sulit dicapai, maka motivasi akan rendah karena *expectancy* juga rendah. 3) *Perceived control*, yaitu persepsi individu mengendalikan tujuan.

Agar *expectancy* kuat, individu harus yakin pada tingkat tertentu dapat mengendalikan tujuan. Jika tidak, maka *expectancy* akan rendah sehingga motivasi juga rendah. Contohnya, dalam kasus penilaian kinerja karyawan, yang digunakan adalah basis imbalan. Jika individu tidak memiliki akses dalam menentukan peringkat kinerja, maka metode tersebut dapat mungkin dapat merangsang karyawan meningkatkan usahanya.

(b) *Instrumentality*,

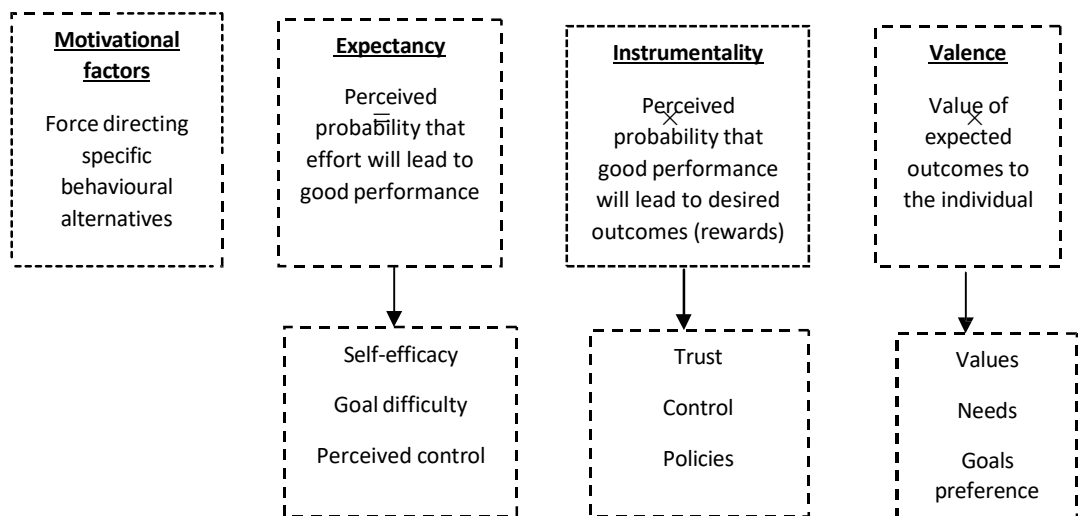
Merupakan keyakinan bahwa jika seseorang dapat mencapai kinerja (P) yang diharapkan akan memperoleh *reward* (R) yang lebih baik. *Reward* dapat berupa kenaikan gaji, promosi, penghargaan, dan lain-lain. Jika *reward* yang diperoleh sama untuk semua tingkat kinerja, maka instrumentalitas akan rendah. Hal-hal yang mempengaruhi instrumentalitas meliputi persepsi individu terhadap, 1) Kepercayaan (*trust*) pada manajemen atau pimpinan atas imbalan yang dijanjikan. 2) Kontrol (*control*), yaitu ketika karyawan tidak percaya atau memiliki kepercayaan rendah pada manajemen atau pimpinan, karyawan yakin memiliki kekuatan untuk mendapatkan *reward*. Semakin tinggi kekuatan kontrol karyawan, maka instrumentalitas semakin tinggi, dan 3) Kebijakan (*policies*), yaitu berkaitan dengan aturan formal (tertulis) dalam penentuan imbalan. Semakin formal kebijakan penentuan imbalan, maka instrumentalitas semakin tinggi.

(c) *Valence*

Merupakan seberapa bernilai atau penting *reward*

yang akan diterima bagi individu. Yang dapat mempengaruhi valensi meliputi; 1) Nilai (*values*), yaitu berkaitan dengan besaran *reward*, 2) Kebutuhan (*needs*), yaitu mendesak tidaknya kebutuhan yang dirasakan, 3) Preferensi tujuan (*goals preference*), yaitu berkaitan dengan jenis tujuan atau kebutuhan yang sesuai dengan *reward*. Contoh, jika seseorang menginginkan promosi, maka promosi tersebut memiliki valensi yang kuat. Setiap orang mempunyai sasaran- sasaran yang berbeda dari kinerja yang diberikan. Konsekuensi ini jelas akan menghasilkan nilai (*valence*) yang berbeda antar karyawan satu dengan yang lain. Untuk lebih jelasnya tentang dimensi dan indikator teori harapan, dapat peneliti sajikan dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2 Model *Expectancy Theory*



Sumber:

www.uri.edu/research/lrc/scholl/webnotes/Motivation_Expectancy.htm, diakses pada 23 September 2024 pada pukul 23.10 WIB

2.2.3 Pandangan Motivasi dalam Organisasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Pandangan manajer yang berbeda tentang masing-masing model adalah penentu penting

keberhasilan mereka dalam mengelola karyawan (Handoko, 2014:250-252).

2.2.3.1 Model Tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja-- lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut, manajer mengurangi besarnya upah insentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/ jaminan kerja daripada hanya kenaikan upah kecil dan sementara.

2.2.3.2 Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas- tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Mayo dan lain-lainnya juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa begitu berguna dan penting.

Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada

kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

2.2.3.3 Model Sumber Daya Manusia

Kemudian para teoritis seperti McGregor dan Maslow, dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi, dan mengemukakan pendekatan yang lebih “*sophisticated*” untuk memanfaatkan para karyawan. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor – tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Para manajer dapat menggunakan model motivasi hubungan manusiawi dan sumber daya manusia secara bersama. Dengan bawahannya, manajer cenderung menerapkan model hubungan manusiawi; mereka mencoba untuk mengurangi penolakan bawahan dengan perbaikan moral dan kepuasan. Bagi dirinya sendiri, manajer akan lebih menyukai model sumber daya manusia; mereka merasa kemampuannya tidak digunakan secara penuh, oleh sebab itu mereka mencari tanggung jawab yang lebih besar dari atasan-atasan mereka.

George R. Terry dalam Hasibuan (2012:145) mengungkapkan bahwa motivasi itu tampak dalam dua segi

yang berbeda. Pertama, jika dilihat dari segi aktif/ dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif/ statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

2.2.4 Sumber-sumber Motivasi

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan apapun itu bentuk dan jenis pekerjaannya, membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri (intrinsik) dan dari faktor luar karyawan (ekstrinsik).

2.2.4.1 Motivasi Intrinsik

Menurut Simon Devung yang dikutip oleh Suwatno dalam bukunya *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (2013:175-176) yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

- 1) Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- 2) Sikap positif, seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaiknya.
- 3) Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa

memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu sendiri tanpa adanya paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

2.2.4.2 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung dikutip oleh Suwatno dalam bukunya *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (2013:176) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

- 1) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tnya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

2.2.5 Faktor Pembangun dan Penghambat Motivasi

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi. Namun ketika cara itu tidak berhasil diterapkan atau

dilakukan maka dapat menjadi penghambat yang menurunkan motivasi seseorang.

1. Menilai sikap, adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong manajer secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif.
2. Memperbaiki komunikasi, komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Bawahan perlu dijaga agar selalu mendapatkan informasi, karena tanpa informasi dirasakan sebagai ketidakpastian yang pada gilirannya membuat demotivasi.
3. Menciptakan budaya tidak menyalahkan, setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkannya. Pelajaran dari kegagalan adalah sangat berharga, tidak bagi individu yang terlibat, tetapi juga organisasi. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.
4. Memenangkan kerja sama, komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan. Apabila bawahan meyakini bahwa manajer menghalangi jalur kariernya, maka akan cepat menjadi demotivasi (Wibowo, 2014:324-326).

2.2.6 Peranan Manajer terhadap Motivasi

Tidak ada satu macam tipe penghargaan yang terbaik. Teori perbedaan dan kebutuhan individu menjelaskan bahwa orang-orang termotivasi dengan penghargaan yang berbeda. Oleh karena itu, para manajer harus fokus menghubungkan kinerja pegawai terhadap penghargaan yang diharapkan terlepas dari jenis penghargaan yang digunakan untuk meningkatkan motivasi. Para manajer dianjurkan untuk meningkatkan harapan usaha □ kinerja dengan cara membantu para pegawai dalam menyelesaikan tujuan kinerjanya.

Para manajer dapat melakukan hal ini dengan menyediakan dukungan dan pelatihan serta dengan cara meningkatkan kecakapan diri masing-masing pegawai. Penting juga untuk manajer untuk memengaruhi instrumentalitas pegawai dan mengawai valensi untuk berbagai macam penghargaan (Kreitner dan Kinicki, 2014:227-228).

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan (Sutrisno, 2014:150).

Menurut Mangkunegara (2011:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaannya yang di dasari oleh kemampuan, pengetahuan, dan motivasi.

2.3.2 Teori Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama

yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2014:150).

Selanjutnya, menurut Heidrahman dan Suad Husnan (2008:188) prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Dengan tingkat prestasi kerja karyawan yang tinggi tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat *turn over* karyawan, serta memantapkan manajemen perusahaan.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menunjukkan bahwa karyawan itu tidak kompeten dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan ia sulit untuk dipromosikan dan memunculkan adanya kemungkinan untuk didemosikan. Dan pada akhirnya, kemungkinan terburuk yang dapat terjadi karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal ini akan memberikan dampak yang

tidak baik pula bagi perusahaan seperti dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat *turn over* karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

2.3.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

2.3.3.1 Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Heidrahman dan Suad Husnan dalam Badriyah (2015:136) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja, yaitu, 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Keandalan. 4) Inisiatif. 5) Kerajinan. 6) Sikap. 7) Kehadiran.

2.3.3.2 Indikator Prestasi kerja

Untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Heidrahman dan Suad Husnan dalam Badriyah (2015:136) adapun faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Di sini, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin, melainkan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- b) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja.
- c) Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.
- d) Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab penyelesaiannya.
- e) Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
- f) Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau rekan kerja.

- g) Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

2.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan penting dilakukan untuk mengevaluasi dan mengetahui perkembangan karyawan dari waktu ke waktu.

Metode yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pada dasarnya sama dengan metode yang dipergunakan dalam mendapatkan umpan balik, melakukan penilaian dan review. Pandangan Vecchio, Robbins, Kreitner, dan Kinicki pada dasarnya sama dan bersifat saling melengkapi. Metode yang dapat dipergunakan adalah penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan, penilaian dari atasan langsung, penilaian dari rekan sekerja, penilaian dari bawahan langsung, penilaian dari sumber lain seperti pelanggan, pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal, dan evaluasi 360-derajat.

Di antara berbagai metode evaluasi tersebut di atas, yang paling lengkap adalah metode evaluasi 360-derajat karena mencakup kelima metode lainnya di atas (Wibowo, 2014:231). Adapun teknik lain yang dapat dipergunakan dalam evaluasi individu adalah sebagai berikut: (Wibowo, 2014:234-235).

- a) *Written essays*. Teknik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.
- b) *Critical incidents*. Teknik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.
- c) *Paired comparison*. Teknik ini merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasar pada jumlah nilai superior yang

dicapai pekerja.

2.3.5 Faktor Pendukung dan Penghambat Prestasi Kerja

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Robin Stuart-Kottze mengatakan bahwa perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*how you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are or who you are*). Perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

1. Efektivitas setiap tindakan tergantung pada situasi. Kinerja yang efektif dalam pekerjaan adalah hasil dari melakukan sesuatu hal yang benar pada waktu yang tepat (*doing the right things at the right time*), atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik pada waktu yang spesifik (*the right things for that specific job at the specific point in time*).
2. Mendelegasikan tanggung jawab kepada orang adalah perilaku yang secara universal dikarakan mengarah pada perbaikan kinerja. Tingkat kinerja yang dicapai tergantung pada tingkat seberapa perilakunya cocok dengan tuntutan perilaku dari pekerjaan (Wibowo, 2014:74-75).

Sementara itu, menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e) *Contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Sistem manajemen kinerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pada periode tersebut (Wilson Bangun, 2012: 230).

2.3.6 Peranan Manajer terhadap Prestasi Kerja

Para manajer ditugasi untuk mengupayakan agar tugas-tugas khusus dilaksanakan secara berhasil. Mereka juga bertanggung jawab terhadap tindakan-tindakan pihak bawahan mereka. sukses atau kegagalan para bawahan merupakan suatu refleksi langsung tentang keberhasilan atau kegagalan sang manajer yang bersangkutan. Oleh sebab itu, para manajer harus pula memutuskan siapa saja yang harus melaksanakan tugas tertentu, dan mereka harus memberikan tugas pekerjaan kepada bawahan yang tepat (Winardi, 2015:5-6).

Peranan manajer terhadap prestasi kerja karyawannya dapat dilihat dari tindakan manajer dalam memberikan pekerjaan atau kepada karyawan yang tepat. Ketepatan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan hasil pencapaian prestasi kerja yang baik bagi karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang menyatakan bahwa tingkat tinggi dan

rendahnya prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh lima faktor yaitu *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

Kemudian *leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. Selanjutnya *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. Lalu ada *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Dan yang terakhir *contextual/ situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Wibowo, 2014:84).

2.4 Keterkaitan Antar Variabel

2.4.1 Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Prestasi Kerja

Efikasi diri yang dimiliki seseorang karyawan akan memengaruhi usahanya dalam mencapai target prestasi kerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya dengan tekun dan mengurangi stres ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori efikasi diri (*self-efficacy*) yang dikembangkan oleh Bandura. Albert Bandura adalah tokoh yang mengembangkan konsep efikasi diri (*self-efficacy*). Konsep ini banyak diadopsi untuk berbagai keperluan, tidak hanya dalam belajar, tetapi juga dalam peningkatan kinerja pegawai (Hidayat, 2011:149).

Efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Efikasi diri menyentuh hampir semua aspek kehidupan manusia, apakah mereka berpikir secara produktif, pesimis atau optimis, seberapa baik mereka memotivasi diri dan bertahan dalam menghadapi kesengsaraan, dan kerentanan mereka terhadap stres dan depresi, dan pilihan-pilihan hidup yang mereka buat (Hidayat, 2011:156).

2.4.2 Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Karyawan dengan tingkat motivasi yang kuat percaya bahwa dari setiap usaha yang mereka lakukan pasti akan menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan dan ketika mereka berhasil mencapai target prestasi kerjanya mereka yakin akan memperoleh imbalan atau *reward* sesuai dengan hasil kerja dan harapan mereka. Hal ini sesuai dengan teori harapan (*expectancy theory*) Vroom menyatakan bahwa motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:224).

Vroom juga menyatakan bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (*ability*). Alasan Vroom membuat rumusan fungsi tersebut adalah apabila seseorang rendah pada salah satu komponennya, maka prestasinya juga akan rendah. Oleh sebab itu, untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau berprestasi tinggi, maka seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi yang tinggi. Tinggi rendahnya motivasi seseorang menurut Vroom ditentukan oleh interaksi tiga komponen, yaitu *expectancy*, instrumentalitas, dan valensi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Sebagaimana tinjauan terdahulu dari penelitian ini, maka penulis akan memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan masing-masing pengaruh antar variabel yaitu efikasi diri, motivasi, dan prestasi kerja. Penelitian terdahulu memberikan gambaran tentang apa yang telah diketahui dan apa yang belum terjawab terkait topik tertentu. Dengan memahami ini, peneliti dapat mengidentifikasi celah pengetahuan (*knowledge gap*) yang relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen -2012	<i>Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>convenience sampling</i> .	Penelitian terdahulu menggunakan analisis <i>structural equation modeling</i> (SEM), sementara penelitian yang sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan <i>self-efficacy</i> memiliki efek positif pada prestasi kerja dengan <i>Plath coefficient</i> 0,65 dan <i>t-value</i> 15,65.
2.	Yutthana Chaijukul -2010	<i>An Examination of Self-Leadership Performance Mechanism Model in The Private Organization</i>	Penelitian ini menggunakan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen	Penelitian terdahulu menggunakan analisis SEM, sementara penelitian yang sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan <i>self-efficacy</i> memiliki efek langsung pada prestasi kerja di signifikansi tingkat statistik .01, dengan koefisien jalur standar 0,23.
3.	Maryam Azar dan Ali Akbar Shafighi -2013	<i>The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation</i>	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen.	Penelitian terdahulu menggunakan metode analisis faktor dan metode analisis regresi sederhana, sementara penelitian sekarang Menggunakan metode analisis regresi linier	Motivasi dan faktor-faktornya memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi untuk menguji kedua hipotesis tersebut, diperoleh hasil <i>regression coefficient</i> untuk

				berganda	variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja yaitu 0,84.
4.	Moh. Saeid Aarabi, Indra Devi S, dan Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel -2013	<i>Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry</i>	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen, menggunakan metode <i>convenience sampling</i> , dan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu jumlah sampel dalam penelitian terdahulu lebih banyak (130 karyawan) daripada jumlah sampel penelitian yang sekarang (73 karyawan perusahaan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil tabel ANOVA, yaitu $F = 15.16$ dan $p < 0,05$ yang berarti bahwa setidaknya salah satu dari 6 variabel independen (pembayaran, keamanan kerja, promosi, kebebasan, ramah lingkungan dan pelatihan dalam organisasi pelayanan) dapat digunakan untuk menjelaskan prestasi kerja dalam organisasi jasa.
5.	Olayiwola Olusola (2011)	<i>Intrinsic Motivation, Job Satisfaction</i>	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan <i>self-efficacy</i> dan motivasi sebagai variabel dependen. Persamaan yang lainnya antara kedua penelitian tersebut adalah sama-sama	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan teknik <i>random sampling</i> , sementara penelitian yang sekarang menggunakan metode <i>convenience sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan $[R = 0,986; R^2 = 0,971; R^2 (Adj) = 971; F (3284) = 3211.818;$ $p < .05]$, yang artinya bahwa 97,1% dari variasi dalam prestasi kerja pekerja industri dicatat

			menggunakan analisis regresi.		oleh motivasi intrinsik, <i>self-efficacy</i> , dan kepuasan kerja. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik, <i>self-efficacy</i> dan kepuasan kerja akan berkombinasi atau secara bersamaan dapat memprediksi prestasi kerja pekerja industri.
		<i>and Self-Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State</i>			
6.	Yu Ru, Hsu (2012)	<i>Mediating Roles of Intrinsic Motivation and Self-Efficacy in The Relationship Between Perceived Person-job fit and Work Outcomes</i>	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan metode analisis regresi berganda.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu jumlah sampel dalam penelitian terdahulu lebih banyak (256 karyawan) daripada jumlah sampel penelitian yang sekarang (73 karyawan perusahaan).	Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik ($\beta = 0,26, p < 0,001$) dan <i>self-efficacy</i> ($\beta = 0.50, p < 0,001$) secara signifikan terkait dengan prestasi kerja pekerjaan setelah <i>person-job fit</i> dimasukkan.

2.6 Kerangka Berpikir

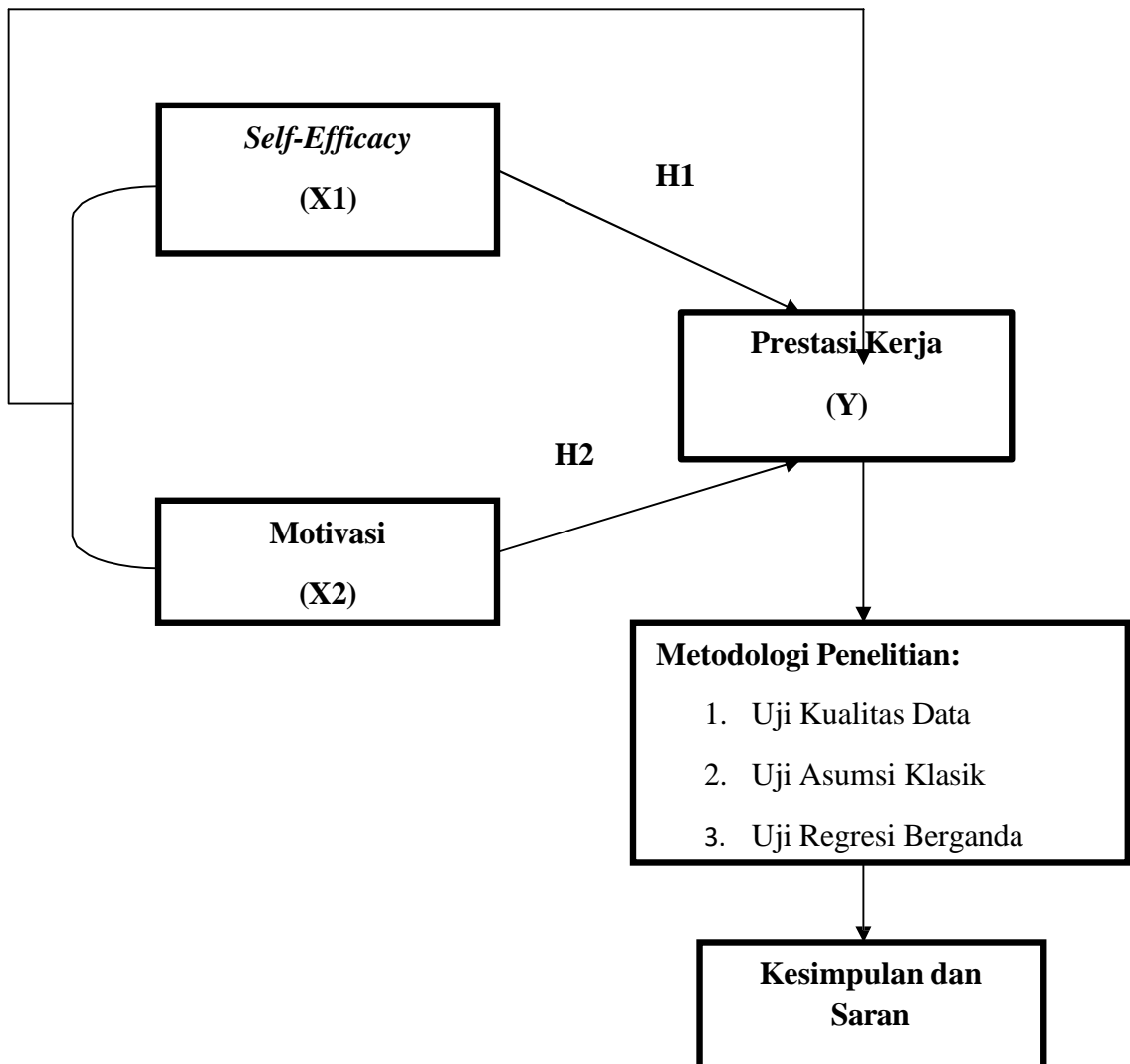
Sekaran dalam Wijaya (2013:11) mengungkapkan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan

dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian (Juliansyah Noor, 2011:76). Berdasarkan telaah pustaka yang diajukan dalam penelitian, maka dikembangkan model sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.3

H3

Kerangka Berpikir



2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam penelitian yaitu:

- H₀₁ = Efikasi diri (self-efficacy) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H_{a1} = Efikasi diri (self-efficacy) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₀₂ = Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- H_{a2} = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H₀₃ = Efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H_{a3} = Efikasi diri (self-efficacy) dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tertentu (efikasi diri dan motivasi) terhadap prestasi kerja karyawan, yang karenanya penelitian ini berjenis kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal-komparatif (*causal-comparative*) atau eksplanatori, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (efikasi diri dan motivasi) dan variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

3.2 Metode Penentuan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Wijaya (2013: 28) populasi memiliki pengertian sebagai seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produksi) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi bisa disebut sebagai totalitas subjek penelitian. Kemudian, Sugiyono (2014:80) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicarannya, disiplin pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya, dan lain-lain (Sugiyono, 2014:80).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat dijadikan kesimpulan, baik orang, kejadian maupun produksi yang merupakan obyek atau subyek dalam penelitian dan memenuhi syarat-syarat

tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan di kantor Atomization Technology Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 289 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama atau peluang yang sama sebagai sampel. Digunakan apabila representasi atau keterwakilan sampel tidak penting (Juliansyah Noor, 2012:155).

Dengan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. *Convenience sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tersebut ada di tempat atau kebetulan peneliti mengenal orang tersebut. Secara kebetulan, atau siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti yang dianggap cocok dengan karakteristik sampel yang ditentukan akan dijadikan sampel (Juliansyah Noor, 2012:156).

Metode ini digunakan karena peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan cepat dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Responden yang digunakan dalam penelitian ini Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Uhar Suharsaputra (2014:119), yaitu sebagai berikut:

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

Di mana:

- n = jumlah sampel
- N = populasi
- e² = toleransi kesalahan yang akan diambil oleh peneliti (10%).

Dalam penelitian ini data jumlah populasi yang diperoleh dari informasi kantor Atomization Technology Indonesia yaitu sebanyak 289 orang karyawan. Karena populasi peneliti < 500 orang maka penelitian ini menggunakan nilai preposisi yang ditetapkan sebesar 10% (Umar Husein, 2010:78). Maka jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus di atas sebagai berikut:

$$n = \frac{289}{1 + 289(0,1)^2} = 74,29$$

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 sampel.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti membutuhkan dan menggunakan jenis data yang berupa data primer dan data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan sehingga perlu diolah lebih lanjut (Wijaya, 2013:19). Data primer ini diperoleh secara langsung dari responden. Data responden ini sangat penting untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keyakinan diri (*self-efficacy*) mereka dalam menjalankan tugas dan motivasi yang mereka peroleh dari perusahaan melalui *training* dan seminar motivasi yang ada.

Dalam hal ini data primer diperoleh secara langsung dengan:

1. Wawancara

Salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara terbuka yaitu teknik wawancara yang mana pertanyaan sudah ditentukan sebelumnya, namun jawaban dapat diberikan secara bebas/ tidak terikat. Sedangkan wawancara tertutup yaitu teknik wawancara dengan pertanyaan sudah ditentukan sebelumnya dan kemungkinan-kemungkinan jawaban juga sudah

disediakan sehingga orang yang diperiksa hanya tinggal memilih pilihan jawaban yang sudah disediakan oleh pewawancara (Sumanto, 2014:181). Peneliti menggunakan teknik wawancara terbuka karena dalam penelitian ini yang akan diukur adalah pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja, yang mana setiap orang memiliki tingkat efikasi diri dan motivasi yang berbeda-beda. Untuk itu peneliti memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi apa adanya dari masing-masing responden tersebut.

2. Kuesioner/ angket,

merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Juliansyah Noor, 2012:138-139). Masih menurut Juliansyah Noor (2012:126), biasanya jawaban kuesioner menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, misalnya untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pertanyaan berupa peringkat, seperti berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat siap pakai (Wijaya, 2013:19). Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi atau mendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal-jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2013:52-53).

3.4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α). Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Priyatno, 2012:105-108).

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik.

3.4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai

variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013:105-106).

3.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139-141)

Selain menggunakan grafik *scatterplot*, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibuat dapat juga dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:143). Jadi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka

uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013:160).

Dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013:161).

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2013:164).

3.5 Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Menurut Duwi Priyatno (2012:61) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, di mana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Prestasi Kerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂	: Koefisien regresi untuk variabel X ₁ dan variabel X ₂
X ₁	: Efikasi diri (<i>self-efficacy</i>)
X ₂	: Motivasi
e	: Nilai residu

Dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang mempunyai tema yang hampir sama dengan penelitian ini, sebagian dari penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Maka dengan berdasarkan hal itu lah alasan peneliti juga menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2013:97).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013:98-99).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

3.6 Operasional Variabel

Definisi operasional mengacu pada makna serta pengukuran dari variabel (karakteristik yang melekat dari sebuah variabel, bisa formatif atau reflektif). Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional berkaitan dengan penyusunan alat ukur atau skala penelitian (Wijaya, 2013:14).

Definisi operasional berhubungan dengan skala yang dapat dikaitkan sebagai alat atau mekanisme yang seseorang dapat membedakan suatu variabel utama dengan variabel utama yang lain dari penelitian yang dilakukan (Wijaya, 2013:15).

Tabel 3.1
Operasional variabel penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	Nomor Pernyataan dlm Angket	Skala
Efikasi diri (X ₁)	Menurut Bandura dalam Fred C. Lunenberg (2011), efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapinya sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkannya	a. <i>Magnitude</i> b. <i>Strength</i> c. <i>Generality</i>	1)Past Performance 2)Vicarious Experience 3)Verbal Persuasion 4)Emotional Cues	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Ordinal

Motivasi (X ₂)	Menurut Victor Vroom, dikutip oleh Darsono dan Siswandoko dalam (2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor, yaitu : seberapa besar orang seseorang menginginkan imbalan (valensi), perkiraan oran	<p>a. <i>Expectancy</i></p> <p>b. <i>Instrument- ality</i></p> <p>c. <i>Valence</i></p>	<p>1) Trust 2) Control 3) Policies</p> <p>1) Values 2) Needs 3) Goals</p> <p>1) Preference</p>	<p>4 5 6</p> <p>7 8 9</p> <p>2</p>	Ordinal
Prestasi kerja (Y)	Heidrahman dan Suad Husnan (2008:188) prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.	<p>a. Kuantitas Kerja</p> <p>b. Kualitas kerja</p> <p>c. Keandalan</p> <p>d. Inisiatif</p> <p>e. Kerajinan</p> <p>f. Sikap</p>	<p>Hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada</p> <p>Ketepatan dan Keterampilan</p> <p>Kemampuan mengikuti instruksi dan Kerjasama</p> <p>Kemampuan mengenali masalah, memberikan saran untuk peningkatan</p> <p>Melakukan tugas tanpa paksaan</p> <p>Perilaku terhadap perusahaan, atasan atau</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8, 9</p> <p>10</p> <p>11, 12</p>	Ordinal

		g. Kehadiran	rekan kerja Keberadaan di tempat kerja sesuai dengan jam kerja	13	
--	--	--------------	---	----	--

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada menganalisis dan mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan.

2. Lokasi Penelitian (*Locus*)

Pelaksanaan Penelitian ini di PT. Atomization Technology Indonesia, salah satu perusahaan multinasional yang memproduksi segala hal terkait E-Cigarette yang berlokasi di Jalan Raya Surabaya-Malang KM 60, 1 NO. 90, Desa/Kelurahan Purwosari, Kec. Purwosari, Kab. Pasuruan, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos: 67162.

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2024, yang diawali dengan wawancara pra penelitian serta penyebaran kuesioner penelitian yang dilaksanakan pada satu bulan sebelumnya.

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Atomization Technology Indonesia merupakan bagian dari Smoore Indonesia, yang dikenal sebagai perusahaan terkemuka dalam teknologi atomisasi. Smoore Indonesia memiliki beberapa entitas, termasuk STI, ATI, MTI, dan GTI, yang berlokasi di Malang, Pasuruan, dan Surabaya. Perusahaan ini bergerak di industri rokok elektrik dan menganut sistem padat karya dengan tujuan menyerap tenaga kerja lokal. Lokasi dari PT Atomization Technology Indonesia ada di Kabupaten Pasuruan setelah mangakuisisi aset gedung atau lahan bekas milik PT. Karya Dibya Mahardhika sebelumnya.

Pada Agustus 2023, ATI mengadakan rekrutmen untuk posisi

operator produksi yang diikuti oleh lebih dari 200 peserta. Tujuan dari PT Atomization Technology Indonesia di Kabupaten Pasuruan yaitu agar dapat meningkatkan pendapatan asli daerah serta meningkatkan kapasitas dari SDM lokal. Pabrik E-Cigarette PT Atomization Technology Indonesia termasuk kedalam perusahaan penerima fasilitas dari Kawasan berikat, lalu untuk pemasarannya perusahaan ini berfokus kepada pasar dari Negara Amerika Serikat.

Selain itu, ATI berkomitmen untuk mengelola perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan melalui kegiatan sosialisasi dan konsultasi publik terkait studi Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL) yang mereka selenggarakan. Dalam kegiatan ekspor-impor, ATI tercatat melakukan impor komponen elektronik dari Vietnam dan mengekspor produk ke Amerika Serikat.

2. Deskripsi Demografi Responden

Deskriptif demografi responden akan memberikan gambaran mengenai karakteristik-karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan persentase jenis kelamin, usia, jabatan pekerjaan, lama bekerja, dan kepunyaan pekerjaan lain selain karyawan asuransi. Rangkuman data mengenai karakteristik responden disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin:	41	56,20%
	a. Laki-laki	32	43,80%
	b. Perempuan Jumlah	73	100%
2.	Usia:	28	38,40%
	a. > 20 tahun	30	41,10%
	b. 30 – 40 tahun	15	20,50%
	c. > 40 tahun Jumlah	73	100%
	Jabatan:	33	45,20%
	a. Karyawan	22	30,10%

3.	b. SUM	11	15,10%
	c. UM	7	9,60%
	d. AM	73	100%
	Jumlah		
4.	Lama bekerja:	19	26%
	a. < 1 tahun	41	56,20%
	b. 1 – 2 tahun	13	17,80%
	c. > 2 tahun Jumlah	73	100%
5.	Pekerjaan lain selain sebagai karyawan:		
	a. Ibu rumah tangga	9	12,30%
	b. Karyawan	31	42,50%
	c. Wirausaha	11	15,10%
	d. Lain-lain	13	17,80%
	e. Tidak ada Jumlah	9	12,30%
	Jumlahg	73	100%
6.	Tingkat Pendidikan:	24	32,90%
	a. SMA	20	27,40%
	b. D3	22	30,10%
	c. S1	7	9,60%
	d. Lainnya Jumlah	73	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.1 di atas memberikan informasi tentang karakteristik-karakteristik responden yang di dalamnya dijelaskan mengenai frekuensi absolut dan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan pekerjaan, lama bekerja, kepunyaan pekerjaan lain selain karyawan perusahaan, dan tingkat pendidikan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden pria 56,2% lebih banyak dari responden wanita 43,8% dengan rentang usia paling banyak pada rentang usia 30 – 40 tahun 41,1%.

Hal itu berarti bahwa di kantor Atomization Technology Indonesia persoalan usia bukanlah hal yang membatasi produktivitas kerja seseorang dan tetap memiliki tingkat efikasi diri dan motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Untuk mayoritas jabatan

pekerjaan yaitu sebagai karyawan sebesar 45,2%. Selanjutnya karakteristik responden dilihat dari lama bekerja paling banyak pada rentang waktu 1 – 2 tahun yaitu sebesar 56,2%. Sedangkan jika dilihat pekerjaan lain selain sebagai karyawan perusahaan mayoritas adalah sebagai karyawan yaitu sebesar 42,5%. Tidak heran jika ada karyawan yang kurang produktif karena belum memperoleh *closing* setiap bulannya, hal ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan seperti stres akibat beban kerja di tempatnya bekerja atau karena adanya masalah internal personal.

Kemudian dilihat dari tingkat pendidikannya, 32,9% berasal dari tingkat SMA karena untuk menjadi seorang karyawan tidak terlalu dipermasalahkan mengenai tingkat pendidikan terakhir. Sebab yang dibutuhkan dalam profesi ini adalah adanya komitmen dan kemauan. Karyawan yang tidak memiliki komitmen dan kemauan dalam bekerja lebih mudah menyerah dan mudah dipengaruhi untuk berlaku curang sehingga dapat merugikan nasabah dan menurunkan citra perusahaan.

Selanjutnya, untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden yang telah dirangkum pada tabel di atas. Rincian distribusi penyebaran kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Penyebaran Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	74	100%
Kuesioner yang tidak kembali	1	1,4%
Kuesioner kembali tapi tidak dapat diolah	0	0
Kuesioner yang dapat diolah	73	98,6%

Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar kepada 74 responden, namun terdapat 1 kuesioner yang tidak kembali. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 73.

3. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, di samping data karakteristik responden juga diperoleh data mengenai distribusi jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1 untuk setiap pernyataan yang ada di dalam kuesioner.

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Efikasi Diri (X_1)

Indikator-indikator dari variabel efikasi diri (X_1) terbagi atas delapan pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Efikasi Diri (X_1)

Variabel Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X_1)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya sering memperoleh penghargaan <i>top karyawancy of the month</i> .	39,7%	46,6%	13,7%	-	-
2.	<i>Reward</i> (penghargaan) yang saya peroleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras saya sendiri.	53,4%	43,8%	1,4%	1,4%	-
3.	Saya sangat termotivasi jika melihat rekan kerja saya yang berhasil menjadi karyawan perusahaan yang sukses.	67,1%	32,9%	-	-	-
4.	Saya yakin bahwa saya mampu mencapai kesuksesan seperti rekan kerja saya yang lainnya.	82,2%	17,8%	-	-	-
5.	Manajer dan <i>team leader</i> saya selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menarik minat calon nasabah.	79,5%	20,5%	-	-	-

6.	Rekan kerja saya selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu berhasil menjadi seorang karyawan perusahaan yang sukses.	67,1%	32,9%	-	-	-
7.	Pada saat stres dan beban kerja meningkat, saya tetap yakin dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik.	53,4%	46,6%	-	-	-
8.	Pada saat merasa cemas karena belum mendapatkan calon nasabah, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang saya miliki.	53,4%	46,6%	-	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel di atas menunjukkan persentase distribusi jawaban responden pada variabel efikasi diri (*self-efficacy*). Distribusi jawaban responden pada skala SS (sangat setuju) pada pernyataan nomor 4 memiliki persentase tertinggi yaitu 82,2%. Artinya responden memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Tingkat efikasi diri karyawan yang tinggi dapat mengarahkan perilaku mereka menuju keberhasilan mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan teori efikasi diri oleh Bandura yang menyatakan bahwa orang-orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar yang mampu menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Wibowo, 2014:161).

Tingkat efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan pola perilaku menuju keberhasilan, di antaranya yaitu bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik, mengelola situasi dengan menghindari atau menetralkan hambatan, menetapkan tujuan dan membangun standar, mengatasi

masalah secara kreatif, belajar dari kemunduran, dan mengurangi stres (Wibowo, 2014:32-34).

Ketika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, maka ia dengan tekun akan meningkatkan usahanya untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkannya dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang juga akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan untuk skala RR (ragu-ragu) pada pernyataan nomor 2 memiliki nilai persentase terkecil yaitu 1,4%. Artinya para karyawan benar-benar memperoleh keberhasilan dari usaha dan kerja kerasnya sendiri.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi (X_2)

Indikator-indikator dari variabel motivasi (X_2) terbagi atas sembilan pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di halaman selanjutnya.

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Motivasi (X_2)

Variabel Motivasi (X_2)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menjadi karyawan yang profesional, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab terhadap nasabah saya.	74%	26%	-	-	-
2.	Saya yakin dapat menjadi seorang yang sukses di dalam bisnis asuransi.	79,5%	20,5%	-	-	-
3.	Saya akan tetap fokus mencari dan merekrut nasabah sesuai dengan target yang saya tentukan sendiri.	76,7%	23,3%	-	-	-
4.	Saya percaya manajer perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan) yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.	63%	37%	-	-	-

5.	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika pimpinan atau manajer perusahaan memiliki kebijakan jelas mengenai pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan) yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.	78,1%	21,9%	-	-	-
6.	Manajemen perusahaan sudah mempunyai kebijakan peraturan yang formal (tertulis) dan jelas yang mengatur penentuan pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan).	80,8%	19,2%	-	-	-
7.	Penghasilan yang tak terbatas dan adanya pemberian seminar motivasi menjadi hal yang memotivasi saya dalam bekerja.	60,3%	37%	2,7%	-	-
8.	Saya harus dapat mempromosikan diri ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi tiap tahunnya.	45,2%	52,1%	2,7%	-	-
9.	Saya ingin memperoleh income yang besar dan <i>reward</i> berupa penghargaan dan pengakuan dari orang lain atas hasil kerja saya.	75,3%	24,7%	-	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel di atas menunjukkan persentase distribusi jawaban responden pada variabel motivasi. Distribusi jawaban responden pada skala RR (ragu-ragu) pada pernyataan 7 dan 8 mempunyai nilai persentase terkecil yaitu 2,7%. Artinya para karyawan tidak hanya dimotivasi oleh uang (yaitu penghasilan yang tak terbatas), adanya seminar motivasi, dan keinginan untuk dipromosikan, tetapi mereka juga dimotivasi oleh adanya kebijakan formal (tertulis) yang mengatur pemberian *reward* yang ditunjukkan pada pernyataan nomor 6 dengan nilai persentase tertinggi yaitu 80,8%.

Hal ini sesuai dengan teori motivasi harapan (*expectancy theory*) Victor Vroom, yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi ditentukan oleh tiga interaksi komponennya, yang mana salah satunya

adalah instrumentalitas (Kreitner dan Kinicki, 2014:224-225). Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa apabila seseorang berhasil mencapai kinerja yang diharapkannya maka ia akan memperoleh *reward* yang lebih baik. Instrumentalitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *trust*, *control*, dan *policies*.

Vroom juga menyatakan bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (*ability*), yang mana ketika seseorang lemah pada salah satu kemampuannya maka prestasinya akan rendah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan dengan instrumentalitas yang kuat akan mempunyai motivasi yang tinggi sebagai perangsang untuk dapat bersungguh-sungguh mencapai prestasi kerja yang diinginkannya yang juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja (Y)

Indikator-indikator dari variabel prestasi kerja (Y) terbagi atas tiga belas pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di halaman selanjutnya.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam setiap bulan paling sedikit saya mampu mendapatkan 1 sampai 3 <i>case</i> .	19,2%	65,8%	11%	4,1%	-
2.	Dalam setiap bulan saya mampu mendapatkan lebih dari 4 <i>case</i> .	24,7%	52,1%	17,8%	5,5	-
3.	Saya dapat memperoleh paling sedikit 2 nasabah dalam satu kali presentasi produk.	20,5%	65,8%	12,3%	1,4%	-
4.	Saya menggunakan cara penyampaian presentasi produk yang mudah dipahami untuk meyakinkan calon nasabah.	42,5%	53,4%	2,7%	1,4%	-

5.	Saya mampu memahami instruksi yang diberikan, lalu menerapkannya untuk mendapatkan calon nasabah.	38,4%	60,3%	1,4%	-	-
6.	Saya dapat diandalkan dalam bekerja secara <i>team work</i> .	32,9%	65,8%	1,4%	-	-
7.	Saya peka terhadap permasalahan yang sedang terjadi di dalam pekerjaan.	30,1%	67,1%	2,7%	-	-
8.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan.	41,1%	57,5%	1,4%	-	-
9.	Saya sering menciptakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan kepada nasabah.	20,5%	69,9%	9,6%	-	-
10.	Saya suka memanfaatkan waktu senggang yang ada untuk mencari calon nasabah.	35,6%	63%	1,4%	-	-
11.	Saya menyampaikan kritik atas kebijakan pimpinan yang tidak saya setuju dengan sopan.	30,1%	49,3%	19,2%	1,4%	-
12.	Saya selalu memberikan semangat dan motivasi kepada rekan kerja saya.	27,4%	45,2%	27,4%	-	-
13.	Saya selalu hadir di tempat kerja.	21,9%	41,1%	27,4%	9,6%	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan distribusi jawaban responden pada variabel prestasi kerja. Distribusi jawaban responden pada pernyataan 12 dan 13 pada skala RR (ragu-ragu) memiliki nilai persentase tertinggi yaitu 27,4%. Artinya tidak semua karyawan hadir di tempat kerja pada saat seminar motivasi yang diadakan setiap hari Sabtu.

Hal ini dikarenakan hari Sabtu adalah hari libur kerja yang pada umumnya digunakan untuk menghabiskan waktu dengan orang terdekat atau hanya sekedar bersantai di rumah terutama bagi karyawan yang juga bekerja sebagai karyawan di perusahaan lain. Oleh sebab itu, tidak semua karyawan memberikan semangat dan motivasi kepada rekannya yang sesama karyawan karena intensitas waktu mereka untuk bertemu juga tidak banyak.

Namun itu bukan menjadi masalah yang dapat menghambat karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena tidak mengikuti seminar motivasi, sebab biasanya *leader* dari masing-masing tim mengadakan pertemuan di rumah para bawahannya (karyawan) secara bergiliran. Pertemuan tersebut dimaksudkan sebagai sarana untuk *sharing* dengan para karyawan mengenai kendala atau masalah yang sedang mereka hadapi terkait dengan bidang asuransi. Dengan begitu, para karyawan tetap mendapatkan motivasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Kualitas dorongan, dukungan, dan bimbingan dari *leader* tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Tingkat tinggi dan rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/ situational factors*.

Selain itu, tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat memberikan dampak baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik dan tinggi akan meningkatkan penghasilannya dan memperbesar peluangnya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan untuk perusahaan industri tempat ia bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Tetapi jika karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah, maka akan memperkecil peluangnya untuk dipromosikan. Dan untuk perusahaan berdampak pada menurunnya tingkat kualitas kerja dan produktivitas perusahaan serta dapat menurunkan pendapatan perusahaan.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi efikasi diri (*self-efficacy*), motivasi, dan prestasi kerja akan diuji secara statistik deskriptif seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
efikasi diri	73	32	40	36,78	2,175
Motivasi	73	37	45	42,19	2,113
prestasi kerja	73	44	61	53,99	3,766
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 73 orang, nilai efikasi diri terendah adalah 32 dan nilai efikasi diri tertinggi adalah 40, dengan nilai rata-rata efikasi diri dari 73 responden adalah 36,78 dan dengan standar deviasi 2,175. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan ragu-ragu (RR). Sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Selanjutnya, untuk motivasi nilai terendahnya adalah 37 dan nilai tertingginya 45. Nilai rata-rata motivasi dari 73 responden adalah 42,19 dengan standar deviasi 2,113. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), dan ragu-ragu (RR). Sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat setuju (SS) dan setuju (S).

Dan terakhir, prestasi kerja memiliki nilai terendah 44 dan nilai tertinggi 61. Nilai rata-rata prestasi kerja dari 73 responden adalah 53,99 dengan standar deviasi 3,766. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju

(TS), dan ragu-ragu (RR). Sedangkan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat setuju (SS) dan setuju (S).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2013:52-53). Dalam penelitian ini diketahui total sampel (n) sebanyak 73 responden. Dengan demikian maka diperoleh $df = 73 - 2 = 71$, sehingga menghasilkan r_{tabel} 0,230.

1) Variabel Efikasi Diri

Tabel 4.7
Uji Validitas Efikasi Diri

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
ed1	0,568	0,230	Valid
ed2	0,760	0,230	Valid
ed3	0,672	0,230	Valid
ed4	0,550	0,230	Valid
ed5	0,545	0,230	Valid
ed6	0,537	0,230	Valid
ed7	0,338	0,230	Valid
ed8	0,299	0,230	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel efikasi diri adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,230.

2) Variabel Motivasi

Tabel 4.8
Uji Validitas Motivasi

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
mo1	0,545	0,230	Valid

mo2	0,580	0,230	Valid
mo3	0,267	0,230	Valid
mo4	0,503	0,230	Valid
mo5	0,396	0,230	Valid
mo6	0,326	0,230	Valid
mo7	0,549	0,230	Valid
mo8	0,645	0,230	Valid
mo9	0,401	0,230	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,230.

3) Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.9
Uji Validitas Prestasi Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
pk1	0,537	0,230	Valid
pk2	0,544	0,230	Valid
pk3	0,511	0,230	Valid
pk4	0,412	0,230	Valid
pk5	0,512	0,230	Valid
pk6	0,582	0,230	Valid
pk7	0,460	0,230	Valid
pk8	0,492	0,230	Valid
pk9	0,352	0,230	Valid
pk10	0,464	0,230	Valid
pk11	0,613	0,230	Valid
pk12	0,411	0,230	Valid
pk13	0,238	0,230	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel motivasi adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,230.

4) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak dari waktu ke waktu. Jika

pengukuran diulang. instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasilnya tidak dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat ukur dapat dikatakan reliabel adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Efikasi diri	0,719	Reliabel
Motivasi	0,689	Reliabel
Prestasi kerja	0,712	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel efikasi diri sebesar 0,719, motivasi sebesar 0,689, dan prestasi kerja sebesar 0,712. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian ini karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013:105-106).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,161	9,662			
efikasi diri	,611	,170	,353	1,000	1,000
motivasi	,798	,175	,448	1,000	1,000

Sumber: Data primer yang diolah. 2015

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui seluruh variabel independen yaitu efikasi diri dan motivasi, memenuhi syarat untuk dapat lolos dalam uji multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Pada tabel di atas, variabel efikasi diri dan motivasi memiliki nilai *tolerance* yang sama yaitu 1,000. Begitu pula untuk nilai VIF kedua variabel independen tersebut yaitu sebesar 1,000. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

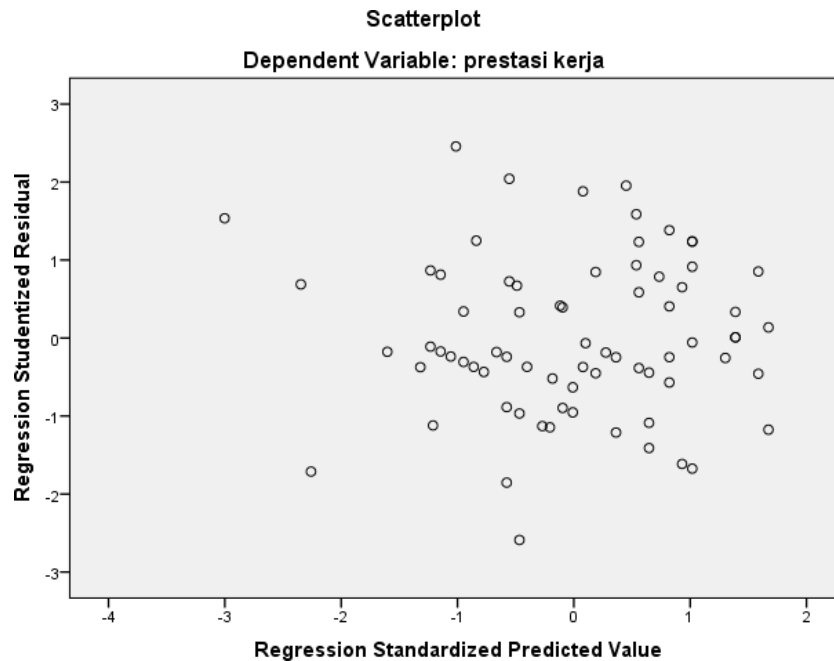
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139-141).

Berdasarkan gambar 4.2, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebut di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi,

sehingga model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk variabel efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Gambar 4.2

Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Selain menggunakan grafik *scatterplot*, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibuat dapat juga dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:143). Jadi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil keluaran (*output*) SPSS pada tabel 4.12 di bawah ini menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel independen (efikasi diri dan motivasi) masing-masing adalah 0,280 dan 0,084 yang artinya tidak ada satu pun variabel independen yang signifikansi secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini terlihat dari probabilitas

signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak mengandung terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,540	5,563		1,176	,244
	Efikasi	,107	,098	,126	1,089	,280
	Motivasi	-,189	,101	-,218	-1,880	,064

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

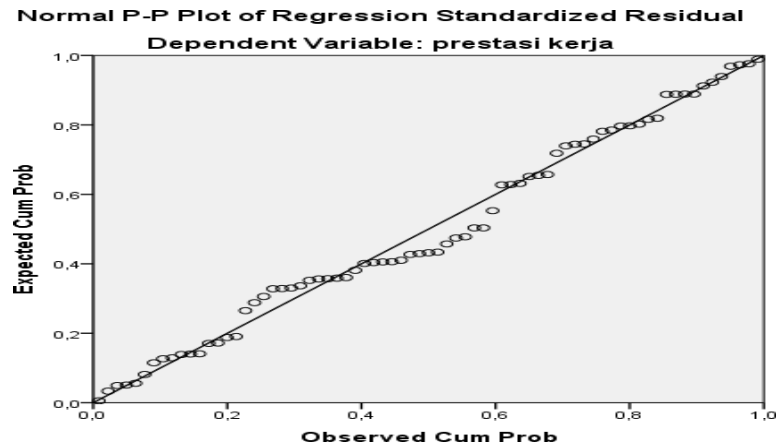
Selanjutnya, untuk nilai t_{tabel} dengan $n = 71$ yang diperoleh dari $df = n - k (73 - 2)$ yaitu 71 dan alpha 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99394. Pada tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel efikasi lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,089 < 1,99394$) dan nilai t_{hitung} variabel motivasi juga lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-1,880 < 1,99394$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013:160-161).

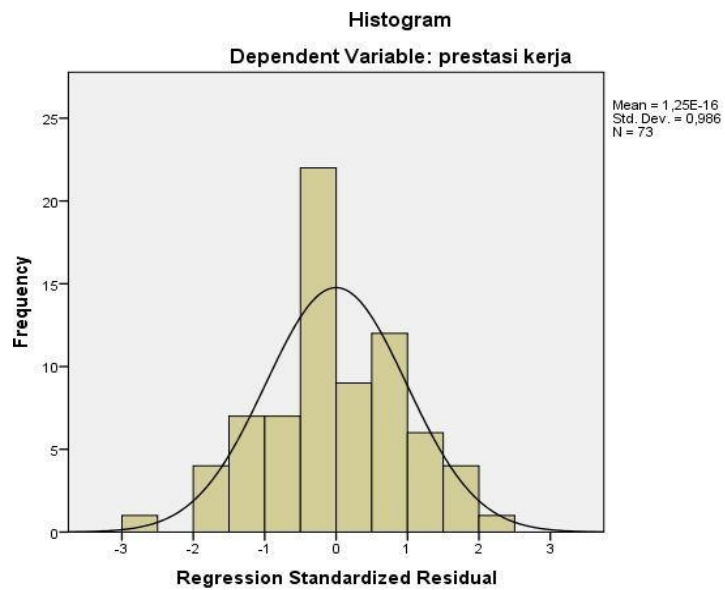
Gambar 4.3

Grafik *Normal Probability Plot*



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Gambar 4.4



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan gambar 4.3 yaitu grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk garis lurus diagonal. Selanjutnya pada gambar 4.4 yaitu grafik histogram juga memperlihatkan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Dari kedua grafik

tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2013:164).

Tabel 4.13
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09153835
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,066
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer yang diola, 2015

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residual terstandarisasi. Dengan demikian menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal dan analisis regresi linear berganda telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, yaitu:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,307	3,135

a. Predictors: (Constant), motivasi, efikasi diri

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,307 atau 30,7%. Hal ini berarti 30,7% variabel dependen prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,693 atau 69,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar eror dari perbedaan rata-rata dua sampel, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013:98-99). Jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_o . Sedangkan jika nilai *probability* t lebih besar dari 0,05 maka H_o diterima dan menolak H_a . Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-2,161	9,662		-,224	,824
1 efikasi diri	,611	,170	,353	3,594	,001
Motivasi	,798	,175	,448	4,565	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,161 + 0,611X_1 + 0,798X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta yaitu -2,161. Kemudian untuk koefisien regresi variabel efikasi diri (X_1) yaitu 0,611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efikasi diri sebesar 1% akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,611 atau 61,1% dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap. Selanjutnya, untuk koefisien regresi variabel motivasi (X_2) yaitu 0,798 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,798 atau 79,8% dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap.

Hasil pengujian variabel independen (efikasi diri dan motivasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) secara individual (parsial) yang dilakukan dengan uji t (tabel) dan membandingkan tingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi dan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,99394 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($73 - 2$) yaitu 71 dan alpha 0,05.

Berikut pembahasan uji parsial antara efikasi diri dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan:

1) Efikasi diri (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Hasil uji t untuk efikasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,01 dan t_{hitung} sebesar 3,594. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,01 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,594 > 1,99394$), maka kesimpulan yang dapat

diambil adalah H_{01} ditolak dan menerima H_{a1} . Ini berarti efikasi diri (*self-efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen (2012) yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap prestasi kerja karyawan penjualan automotif di Taipei. Bekerja sebagai karyawan perusahaan bukanlah hal yang mudah, karena dibutuhkan keyakinan pada kemampuan yang dimiliki dan kesabaran untuk dapat menarik minat calon nasabah agar mau membeli produk asuransi yang ditawarkan. Jika seorang karyawan perusahaan tidak yakin dengan kemampuannya sendiri, bagaimana mungkin ia dapat meyakinkan calon nasabahnya.

Efikasi diri yang dimiliki seseorang karyawan akan memengaruhi usahanya dalam mencapai target prestasi kerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan usahanya dengan tekun dan mengurangi stres ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori efikasi diri (*self-efficacy*) yang dikembangkan oleh Bandura. Konsep efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura ini banyak diadopsi untuk berbagai keperluan, tidak hanya dalam belajar, tetapi juga dalam peningkatan kinerja pegawai (Hidayat, 2011:149).

Menurut Bandura, orang dengan efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. (Wibowo, 2014:161). Keyakinan efikasi diri tinggi akan menunjukkan pola perilaku yang menuju pada keberhasilan, seperti di antaranya berusaha keras dengan tekun, mengatasi masalah secara kreatif, belajar dari kemunduran, memvisualisasikan keberhasilan, dan mengurangi stres. (Wibowo, 2014:32-34).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan perusahaan untuk menjadi sukses dan dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan yang ada.

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

Hasil uji t untuk motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,00 dan t_{hitung} sebesar 4,585. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,585 > 1,99394$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Saeid Aarabi, Indra Devi Subramaniam dan Abu Baker Almintisir Abu Baker Akeel (2013) yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di organisasi pelayanan Malaysia.

Karyawan dengan tingkat motivasi yang kuat percaya bahwa dari setiap usaha yang mereka lakukan pasti akan menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan dan ketika mereka berhasil mencapai target prestasi kerjanya mereka yakin akan memperoleh imbalan atau *reward* sesuai dengan hasil kerja dan harapan mereka. Hal ini sesuai dengan teori harapan (*expectancy theory*).

Vroom menyatakan bahwa motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:224). Kemudian, Vroom juga menyatakan bahwa *performance* merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (*ability*). Alasan Vroom membuat rumusan fungsi tersebut adalah apabila seseorang rendah pada salah satu komponennya, maka prestasinya juga akan rendah. Oleh sebab itu, untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau berprestasi tinggi, maka seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi yang tinggi. Tinggi rendahnya motivasi

seseorang menurut Vroom ditentukan oleh interaksi tiga komponen, yaitu *expectancy*, instrumentalitas, dan valensi.

Tingkatan motivasi setiap orang berbeda-beda, hal ini bergantung pada seberapa kuat harapan, instrumentalitas, dan valensi yang mereka miliki. Oleh karena itu, motivasi ini sangat penting bagi para karyawan perusahaan agar mereka bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang mereka inginkan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.12 di atas. Hasil pengujian variabel independen (efikasi diri dan motivasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) secara simultan yang dilakukan dengan uji F (tabel) dan membandingkan tingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi dan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebesar 3,13 yang diperoleh dari tabel F dengan $df = k-1$ ($3 - 1$) yaitu 2 dan $df = n - k$ ($73 - 3$) yaitu 70 pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.16
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,838	2	166,419	16,929	,000 ^b
	Residual	688,148	70	9,831		
	Total	1020,986	72			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, efikasi diri

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel, nilai F_{hitung} diperoleh 20,582 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (16,929 > 3,13) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan menerima H_{a3} . Ini berarti efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yu Ru, Hsu (2012) yaitu terdapat hubungan antara *self-efficacy* (efikasi diri) dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik pengolah makanan laut beku di Taiwan. Dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. (Hidayat, 2011:156).

Tingkat motivasi seseorang dapat menurun apabila ia tidak memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi harapan (*expectancy*) dalam diri seseorang, yang mana harapan itu adalah satu dari tiga komponen yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi seseorang. Dalam teori harapan, Vroom menyatakan bahwa motivasi berujung pada keputusan seberapa banyak usaha yang dikeluarkan untuk situasi kerja tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2014:224). Kemudian, Vroom juga menyatakan bahwa *performance* merupakan

fungsi dari motivasi dan kemampuan (*ability*). Alasan Vroom membuat rumusan fungsi tersebut adalah apabila seseorang rendah pada salah satu komponennya, maka prestasinya juga akan rendah.

Oleh sebab itu, untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau berprestasi tinggi, maka seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki efikasi diri dan motivasi yang tinggi akan memperoleh prestasi kerja yang baik. Hal ini karena jika seorang karyawan mempunyai keduanya, ia akan selalu berusaha meningkatkan upayanya agar dapat mencapai target prestasi yang telah ditetapkan dan yakin bahwa usaha yang dilakukannya tersebut pada tingkatan tertentu akan menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan, lalu prestasi yang telah dicapainya itu akan menghasilkan *reward* yang sesuai dengan harapannya.

Prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi seorang karyawan perusahaan. Karena dengan prestasi kerja yang baik ia akan meningkatkan pendapatannya dan memperbesar peluangnya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Tingkat tinggi rendahnya prestasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) mengungkapkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, dan *contextual/ situational factors*.

Dalam *personal factors* dijelaskan oleh Amstrong dan Baron bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi memiliki pengaruh yang dapat mengarahkan dan menentukan tindakan karyawan dalam usahanya mencapai prestasi kerja yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan memperhatikan analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 61,1%.
2. Berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 79,8%.
3. Berdasarkan indikator penelitian, responden, dan analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan sebesar 30,7%.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum dicantumkan dalam penelitian ini. Hal itu dikarenakan variabel efikasi diri dan motivasi dalam model regresi linier berganda untuk penelitian ini memiliki pengaruh yang kecil terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 30,7%. Meskipun dalam hasil uji parsial, masing-masing dari variabel tersebut mempunyai pengaruh yang besar yaitu 61,1% dan 79,8%.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Kantor Atomization Technology Indonesia disarankan untuk

lebih mengarahkan setiap *leader karyawant* dari masing-masing *team work* yang ada selalu mengontrol bawahan atau karyawan yang baru saja bergabung. Hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya rasa *minder* atau rendah diri apabila ternyata karyawan baru tersebut belum mendapatkan *closingan* dalam kurun waktu kurang lebih dua bulan. Terutama bagi karyawan yang juga memiliki pekerjaan lain selain sebagai karyawan perusahaan, tidak jarang pula mereka masih mengalami kesulitan membagi waktu untuk kedua pekerjaannya tersebut. *Leader karyawant* dapat memberikan solusi dan saran tentang bagaimana cara agar karyawan itu tetap dapat fokus menjalani kedua profesi pekerjaannya tersebut. Peranan *team leader* ini juga sangat penting dalam membentuk dan membangun *mindset business* para karyawan bawahannya agar mereka tetap yakin dengan apa pun dan bagaimana pun kondisi mereka saat ini, mereka tetap memiliki peluang untuk menjadi karyawan perusahaan yang sukses seperti rekan-rekan karyawan yang lainnya dan mampu mencapai target prestasi kerja yang mereka inginkan.

Kantor Atomization Technology Indonesia disarankan untuk menambah waktu dalam memberikan seminar motivasi yang dilakukan secara lebih intensif dapat membantu meningkatkan dan mempertahankan *the power of motivation* para karyawan. *Leader* juga bisa mengadakan pertemuan secara khusus dengan para karyawan bawahannya untuk sekedar berbagi hal-hal yang dapat mempertahankan motivasi mereka. *Leader* juga harus menjadikan dirinya sebagai panutan bagi para karyawan bawahannya agar mereka dapat melihat dan merasakan secara langsung bahwa mereka juga mampu menjadi sukses seperti *leader* mereka. Sehingga mereka dapat terus menjagai motivasi mereka dalam mencapai mimpi besar mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarabi, Mohammad Saeid., Subramaniam, Indra Devi dan Abu Baker Akeel, Baker Almintisir Abu. 2013. "Relationship between Motivational Factors and Job Performance of Employees in Malaysian Service Industry". *Asian Social Science, Volume 9, Number 9, 2013*. Multimedia University, Cyberjaya, Malaysia
- Arifin, Muhammad, dkk. 2014. *Hubungan Kemampuan Efikasi Diri dan Kemampuan Kependidikan dengan Kesiapan Menjadi Guru TIK Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika. Jurnal Teknologi dan Kejuruan Volume 37, Nomor 2, September 2014*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Azar, Maryam dan Shafighi, Ali Akbar. 2013. "The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance, Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Volume 3, Number 9, September 2013*. Islamic Azad University Dehaghan Branch
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Chaijukul, Yutthana. 2010. "An Examination of Self-Leadership Performance Mechanism Model in Thai Private Organization". *Journal of Behavioral Science, Volume 5, Number 1, pp.15-32, 2010*. Srinakharinwirot University, Bangkok
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine dan Wesson, Michael J. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Darsono P dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen: Teori, kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen*. Edisi kedua cetakan ke-26. Yogyakarta : BPFY-YOGYAKARTA
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Analisis*. Jakarta: LPFE UI
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Heidrahman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFY
- Hidayat, Dede Rahmat. 2011. *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hsu, Yu Ru. 2012. "Mediating Roles of Intrinsic Motivation and Self-Efficacy in The Relationship Between Perceived Person-job fit and Work Outcomes". *African Journal of Business Management*, Volume 6 (7), pp.2616-2625, February 2012. Chang Jung Christian University
- Jungert, Tomas, et. al. 2013. *Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy*. *The Journal of Social Psychology*,
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Biro Bahasa Alkemis. Edisi 9 buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Lai, Ming-Cheng dan Chen, Yen-Chun. 2012. "Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance". *Journal International of Innovation, Management and Technology*, Volume 3, Number 4, August 2012
- Lunenbergh, Fred. C. 2011. "Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance". *International Journal of Management, Business, and Administration* Volume 14, Number 1, 2011. Sam Houston State University
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Marry Ann. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mondy, R Wayne. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta:: Kencana Prenada Media Group

- Olusola, Olayiwola. 2011. "Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State". *The Journal of International Social Research*, Volume 4, Issue: 17, 2011. Obafemi Awolowo University
- Pedrazza, Monica., Trifiletti, Elena., and Berlanda, Sabrina. 2013. "Self-Efficacy in Social Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Social Workers". *Social Science*
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabets
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gava Media
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2 cetakan ke-8. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Robert, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2014. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sumanto. 2014. *Psikologi Perkembangan: Fungsi dan Teori*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (CAPS)
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Centre of Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
www.uri.edu/research/lrc/scholl/webnotes/Motivation_Expectancy.htm, akses tanggal 23 September 2015 pada pukul 23.10 WIB

Lampiran 1

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu

Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan

Di Tempat

Saya adalah mahasiswa semester akhir Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2018. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mengumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang “Analisis Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan”. Saya memohon kesediaan saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman Anda dalam bekerja sebagai karyawan perusahaan Prudential. Jawaban yang Anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang Anda berikan akan diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden.

Atas kesediaan Anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Malang, November 2024

Muhammad Fitroh Faidzin
NIM. 18410225

PETUNJUK KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukkan bagi seluruh Karyawan PT. Atomization Technology Indonesia Pasuruan.
- b. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu:
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Ragu-Ragu
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Karakteristik Responden

- a. Usia..... tahun
- b. Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan *)
- c. Pekerjaan sebelum menjadi karyawan :
- d. Pekerjaan lain selain karyawan perusahaan :
- e. Jabatan dalam karyawan saat ini :
- f. Telah menjadi karyawan selama :

*) Coret yang tidak perlu

Variabel Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X ₁)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya sering memperoleh penghargaan <i>top karyawancy of the month</i> .					
2.	<i>Reward</i> (penghargaan) yang saya peroleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras saya sendiri.					
3.	Saya sangat termotivasi jika melihat rekan kerja saya yang berhasil menjadi karyawan perusahaan yang sukses.					
4.	Saya yakin bahwa saya mampu mencapai kesuksesan seperti rekan kerja saya yang lainnya.					
5.	Manajer dan <i>team leader</i> saya selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menarik minat calon nasabah.					
6.	Rekan kerja saya selalu meyakinkan saya bahwa saya mampu berhasil menjadi seorang karyawan perusahaan yang sukses.					
7.	Pada saat stres dan beban kerja meningkat, saya tetap yakin dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
8.	Pada saat merasa cemas karena belum mendapatkan calon nasabah, saya tetap berusaha melakukan yang terbaik dengan kemampuan yang saya miliki.					

Variabel Motivasi (X ₂)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menjadi karyawan yang profesional, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab terhadap nasabah saya.					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
2.	Saya yakin dapat menjadi seorang yang sukses di dalam bisnis asuransi.					
3.	Saya akan tetap fokus mencari dan merekrut nasabah sesuai dengan target yang saya tentukan sendiri.					
4.	Saya percaya manajer perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan) yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.					
5.	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika pimpinan atau manajer perusahaan memiliki kebijakan jelas mengenai pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan) yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.					
6.	Manajemen perusahaan sudah mempunyai kebijakan peraturan yang formal (tertulis) dan jelas yang mengatur penentuan pemberian <i>reward</i> (bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan).					
7.	Penghasilan yang tak terbatas dan adanya pemberian seminar motivasi menjadi hal yang memotivasi saya dalam bekerja.					
8.	Saya harus dapat mempromosikan diri ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi tiap tahunnya.					
9.	Saya ingin memperoleh <i>income</i> yang besar dan <i>reward</i> berupa penghargaan dan pengakuan dari orang lain atas hasil kerja saya.					

Variabel Prestasi Kerja (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam setiap bulan paling sedikit saya mampu mendapatkan 1 sampai 3 <i>case</i> .					
2.	Dalam setiap bulan saya mampu mendapatkan lebih dari 4 <i>case</i> .					
3.	Saya dapat memperoleh paling sedikit 2 nasabah dalam satu kali presentasi produk.					
4.	Saya menggunakan cara penyampaian presentasi produk yang mudah dipahami untuk meyakinkan calon nasabah.					
5.	Saya mampu memahami instruksi yang diberikan, lalu menerapkannya untuk mendapatkan calon nasabah.					
6.	Saya dapat diandalkan dalam bekerja secara <i>team work</i> .					
7.	Saya peka terhadap permasalahan yang sedang terjadi di dalam pekerjaan.					
8.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan.					
9.	Saya sering menciptakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan kepada nasabah					
10.	Saya suka memanfaatkan waktu senggang yang ada untuk mencari calon nasabah.					
11.	Saya menyampaikan kritik atas kebijakan pimpinan yang tidak saya setuju dengan sopan.					
12.	Saya selalu memberikan semangat dan motivasi kepada rekan kerja saya.					
13.	Saya selalu hadir di tempat kerja.					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Efikasi Diri (X1)									
No	ed1	ed2	ed3	ed4	ed5	ed6	ed7	ed8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	3	5	5	5	4	4	4	4	34
3	4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
6	4	4	4	5	5	5	5	4	36
7	5	5	5	5	5	5	4	4	38
8	4	2	4	4	4	5	5	5	33
9	4	4	4	5	5	5	4	5	36
10	3	4	5	5	4	4	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	5	4	4	4	4	4	4	5	34
13	3	4	5	4	5	5	4	5	35
14	4	5	5	5	5	5	5	5	39
15	5	5	5	5	5	5	4	4	38
16	3	4	5	5	4	5	4	5	35
17	3	4	4	5	5	5	4	4	34
18	5	4	4	4	4	5	5	4	35
19	4	5	5	5	5	5	4	5	38
20	4	4	4	4	5	5	5	4	35
21	4	5	5	5	5	5	5	5	39
22	5	5	5	5	4	5	4	5	38
23	4	4	4	5	5	5	4	4	35
24	4	5	5	5	5	4	5	5	38
25	5	4	4	4	4	4	5	4	34
26	4	5	5	5	5	4	5	5	38
27	4	4	5	5	4	5	4	5	36
28	4	5	5	5	5	4	5	5	38
29	5	5	5	5	5	5	4	4	38
30	4	4	5	5	5	5	4	4	36
31	5	4	5	5	5	5	4	4	37
32	4	4	4	5	5	4	4	5	35
33	5	4	5	5	5	4	5	4	37
34	4	3	5	4	4	4	5	5	34
35	4	5	5	5	5	4	5	5	38
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33

Bersambung ke halaman selanjutnya

Hasil Kuesioner Efikasi Diri (X1)									
No	ed1	ed2	ed3	ed4	ed5	ed6	ed7	ed8	Total
37	5	5	5	5	5	5	4	4	38
38	5	4	4	4	5	5	4	5	36
39	4	4	4	5	5	4	4	4	34
40	4	5	5	4	5	5	5	4	37
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	3	5	5	5	4	4	5	4	35
43	3	4	4	4	5	4	5	5	34
44	4	4	4	5	5	4	4	5	35
45	5	5	5	5	5	5	4	4	38
46	5	4	4	5	5	5	4	5	37
47	4	5	5	5	5	5	4	5	38
48	3	4	4	4	5	4	4	5	33
49	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	4	5	5	5	5	4	36
51	4	5	5	5	5	4	5	5	38
52	4	4	4	5	5	4	5	4	35
53	3	4	4	5	5	4	4	4	33
54	3	4	4	5	5	5	5	5	36
55	5	4	5	5	5	4	5	4	37
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	4	39
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	5	5	5	5	5	5	4	5	39
60	5	5	5	5	5	5	4	4	38
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	5	5	5	5	4	4	5	5	38
63	4	5	5	5	5	5	5	5	39
64	4	5	5	5	5	5	4	5	38
65	5	5	5	5	5	5	5	4	39
66	4	5	5	5	5	5	5	5	39
67	4	5	5	5	5	5	4	4	38
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	4	5	5	5	5	5	5	5	39
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	4	5	5	5	5	5	5	39
72	5	5	5	5	5	5	5	4	38
73	5	5	5	5	5	5	5	4	39

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (X2)										
No	mo1	mo2	mo3	mo4	mo5	mo6	mo7	mo8	mo9	total
1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
15	5	4	5	5	4	4	4	4	5	40
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
21	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
22	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
25	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
30	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
32	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
34	4	4	5	4	5	5	3	3	5	38
35	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
36	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39

Bersambung ke halaman selanjutnya

Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (X2)										
No	mo1	mo2	mo3	mo4	mo5	mo6	mo7	mo8	mo9	total
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
38	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
39	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
40	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
42	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
43	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
44	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
48	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
49	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
50	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
51	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
52	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
53	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
57	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
58	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
59	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
60	5	5	5	4	5	5	4	4	4	39
61	4	5	4	5	4	5	5	4	4	37
62	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
63	5	4	5	4	5	5	5	4	5	41
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
65	5	4	5	5	4	4	4	4	4	39
66	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39
67	4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
68	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
71	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
72	5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Hasil Kuesioner Prestasi Kerja (Y)														
No	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pk9	pk10	pk11	pk12	pk13	total
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	54
2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	55
3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	57
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	57
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	2	51
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	61
7	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	55
8	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	51
11	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	51
12	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	55
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	60
14	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	56
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	50
16	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
17	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50
18	3	3	2	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	50
19	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	58
20	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	52
21	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	54
22	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	54
23	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	58
24	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	54
25	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	51
26	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	52
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	57
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	56
30	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	60
31	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	58
32	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	51
34	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	51
35	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	45
36	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	44

Bersambung ke halaman selanjutnya

Hasil Kuesioner Prestasi Kerja (Y)														
No	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pk9	pk10	pk11	pk12	pk13	total
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	59
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
39	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	54
40	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	51
41	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	58
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	50
43	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	51
44	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	53
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	60
46	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	52
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	60
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	51
50	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	52
51	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	54
52	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	47
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
54	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	55
55	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
56	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	60
57	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	57
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
59	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52
60	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	56
61	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	59
62	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	51
63	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	57
64	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	51
65	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	55
66	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	59
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48
68	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	53
69	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	58
70	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	56
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	59
72	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	51
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54

Lampiran 3

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

		Correlations								
		ed1	ed2	ed3	ed4	ed5	ed6	ed7	ed8	total
ed1	Pearson Correlation	1	,289*	,224	,125	,144	,309**	,155	-,086	,568**
	Sig. (2-tailed)		,013	,057	,292	,224	,008	,191	,467	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed2	Pearson Correlation	,289*	1	,624**	,502**	,362**	,235*	,127	,081	,760**
	Sig. (2-tailed)	,013		,000	,000	,002	,045	,285	,496	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed3	Pearson Correlation	,224	,624**	1	,436**	,149	,255*	,107	,107	,672**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000		,000	,207	,029	,370	,370	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed4	Pearson Correlation	,125	,502**	,436**	1	,384**	,208	-,076	-,004	,550**
	Sig. (2-tailed)	,292	,000	,000		,001	,078	,524	,974	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed5	Pearson Correlation	,144	,362**	,149	,384**	1	,366**	,069	,069	,545**
	Sig. (2-tailed)	,224	,002	,207	,001		,001	,562	,562	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed6	Pearson Correlation	,309**	,235*	,255*	,208	,366**	1	-,069	,048	,537**
	Sig. (2-tailed)	,008	,045	,029	,078	,001		,563	,686	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed7	Pearson Correlation	,155	,127	,107	-,076	,069	-,069	1	,119	,338**
	Sig. (2-tailed)	,191	,285	,370	,524	,562	,563		,315	,003
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
ed8	Pearson Correlation	-,086	,081	,107	-,004	,069	,048	,119	1	,299*
	Sig. (2-tailed)	,467	,496	,370	,974	,562	,686	,315		,010
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73
total	Pearson Correlation	,568**	,760**	,672**	,550**	,545**	,537**	,338**	,299*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,010	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,719	,764	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ed1	69,30	15,991	,451	,944	,688
ed2	69,07	15,315	,691	,938	,660
ed3	68,89	16,404	,604	,904	,682
ed4	68,74	17,251	,483	,856	,700
ed5	68,77	17,181	,474	,871	,699
ed6	68,89	16,960	,452	,898	,698
ed7	69,03	17,694	,236	,896	,718
ed8	69,03	17,888	,189	,905	,722
total	36,78	4,757	,997	,994	,637

Lampiran 4

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Correlations

		mo1	mo2	mo3	mo4	mo5	mo6	mo7	mo8	mo9	total
mo1	Pearson Correlation	1	,316**	,264*	,257*	,063	,266*	,110	,118	,095	,545**
	Sig. (2-tailed)		,006	,024	,028	,596	,023	,353	,320	,423	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo2	Pearson Correlation	,316**	1	,041	,172	,222	,355**	,287*	,271*	,102	,580**
	Sig. (2-tailed)	,006		,733	,145	,059	,002	,014	,020	,389	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo3	Pearson Correlation	,264*	,041	1	,316**	-,057	-,021	-,250*	-,106	,061	,267*
	Sig. (2-tailed)	,024	,733		,006	,633	,857	,033	,374	,610	,023
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo4	Pearson Correlation	,257*	,172	,316**	1	-,063	-,013	,131	,284*	,088	,503**
	Sig. (2-tailed)	,028	,145	,006		,597	,914	,268	,015	,457	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo5	Pearson Correlation	,063	,222	-,057	-,063	1	,162	,194	,230	,004	,396**
	Sig. (2-tailed)	,596	,059	,633	,597		,170	,100	,051	,972	,001
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo6	Pearson Correlation	,266*	,355**	-,021	-,013	,162	1	,067	-,131	,125	,326**
	Sig. (2-tailed)	,023	,002	,857	,914	,170		,573	,270	,292	,005
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo7	Pearson Correlation	,110	,287*	-,250*	,131	,194	,067	1	,694**	,021	,549**
	Sig. (2-tailed)	,353	,014	,033	,268	,100	,573		,000	,862	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo8	Pearson Correlation	,118	,271*	-,106	,284*	,230	-,131	,694**	1	,154	,645**
	Sig. (2-tailed)	,320	,020	,374	,015	,051	,270	,000		,194	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
mo9	Pearson Correlation	,095	,102	,061	,088	,004	,125	,021	,154	1	,401**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	,423	,389	,610	,457	,972	,292	,862	,194		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
total	Pearson Correlation	,545**	,580**	,267*	,503**	,396**	,326**	,549**	,645**	,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023	,000	,001	,005	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,689	,716	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mo1	79,73	14,952	,470	,640	,661
mo2	79,67	14,918	,531	,558	,657
mo3	79,70	16,019	,162	,620	,691
mo4	79,84	14,945	,418	,629	,664
mo5	79,68	15,580	,304	,612	,678
mo6	79,66	15,784	,258	,535	,682
mo7	79,89	14,488	,468	,727	,654
mo8	80,04	14,123	,562	,803	,642
mo9	79,71	15,569	,291	,654	,679
Total	42,27	4,007	,979	,964	,591

Lampiran 5

Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

		Correlations													
		pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pk9	pk10	pk11	pk12	pk13	total
pk1	Pearson Correlation	1	,225	,260 [*]	,231 [*]	,275 [*]	,163	,040	,155	,200	,075	,273 [*]	,244 [*]	,044	,537 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,055	,026	,049	,018	,169	,738	,189	,090	,530	,020	,037	,709	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk2	Pearson Correlation	,225	1	,226	,200	,104	,345 ^{**}	,198	,139	-,101	,138	,354 ^{**}	,185	,043	,544 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,055		,054	,090	,381	,003	,094	,242	,395	,246	,002	,118	,719	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk3	Pearson Correlation	,260 [*]	,226	1	-,054	,197	,168	,128	,061	,116	,230	,382 ^{**}	,210	,073	,511 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,026	,054		,650	,095	,154	,280	,610	,328	,051	,001	,075	,537	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk4	Pearson Correlation	,231 [*]	,200	-,054	1	,398 ^{**}	,114	,072	,186	,123	,002	,146	,274 [*]	-,158	,412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,049	,090	,650		,000	,338	,547	,115	,298	,988	,217	,019	,182	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk5	Pearson Correlation	,275 [*]	,104	,197	,398 ^{**}	1	,081	,299 [*]	,222	,468 ^{**}	,351 ^{**}	,065	,073	-,040	,512 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,018	,381	,095	,000		,494	,010	,059	,000	,002	,585	,542	,738	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk6	Pearson Correlation	,163	,345 ^{**}	,168	,114	,081	1	,259 [*]	,477 ^{**}	,228	,231 [*]	,533 ^{**}	,113	,082	,582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,169	,003	,154	,338	,494		,027	,000	,052	,049	,000	,343	,490	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk7	Pearson Correlation	,040	,198	,128	,072	,299 [*]	,259 [*]	1	,266 [*]	,333 ^{**}	,344 ^{**}	,272 [*]	,000	,028	,460 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,738	,094	,280	,547	,010	,027		,023	,004	,003	,020	1,000	,814	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

pk8	Pearson Correlation	,155	,139	,061	,186	,222	,477**	,266*	1	,109	,287*	,239*	,036	,092	,492**
	Sig. (2-tailed)	,189	,242	,610	,115	,059	,000	,023		,358	,014	,042	,763	,436	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk9	Pearson Correlation	,200	-,101	,116	,123	,468**	,228	,333**	,109	1	,267*	-,039	,074	-,116	,352**
	Sig. (2-tailed)	,090	,395	,328	,298	,000	,052	,004	,358		,023	,743	,536	,330	,002
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk10	Pearson Correlation	,075	,138	,230	,002	,351**	,231*	,344**	,287*	,267*	1	,220	-,069	,084	,464**
	Sig. (2-tailed)	,530	,246	,051	,988	,002	,049	,003	,014	,023		,062	,563	,481	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk11	Pearson Correlation	,273*	,354**	,382**	,146	,065	,533**	,272*	,239*	-,039	,220	1	,226	,030	,613**
	Sig. (2-tailed)	,020	,002	,001	,217	,585	,000	,020	,042	,743	,062		,054	,798	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk12	Pearson Correlation	,244*	,185	,210	,274*	,073	,113	,000	,036	,074	-,069	,226	1	-,061	,411**
	Sig. (2-tailed)	,037	,118	,075	,019	,542	,343	1,000	,763	,536	,563	,054		,605	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
pk13	Pearson Correlation	,044	,043	,073	-,158	-,040	,082	,028	,092	-,116	,084	,030	-,061	1	,238*
	Sig. (2-tailed)	,709	,719	,537	,182	,738	,490	,814	,436	,330	,481	,798	,605		,042
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Total	Pearson Correlation	,537**	,544**	,511**	,412**	,512**	,582**	,460**	,492**	,352**	,464**	,613**	,411**	,238*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,042	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,712	,786	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	104,01	52,597	,468	,827	,690
pk2	104,05	51,719	,462	,879	,687
pk3	103,96	53,346	,441	,844	,693
pk4	103,64	54,344	,334	,839	,700
pk5	103,64	54,010	,458	,761	,696
pk6	103,70	53,547	,543	,756	,692
pk7	103,74	54,390	,413	,708	,698
pk8	103,62	54,129	,436	,791	,697
pk9	103,67	55,279	,292	,779	,705
pk10	103,90	54,199	,407	,770	,698
pk11	103,93	51,315	,553	,850	,681
pk12	104,01	53,625	,326	,840	,699
pk13	104,26	55,167	,129	,881	,715
total	54,03	14,749	,996	,993	,686

Lampiran 6

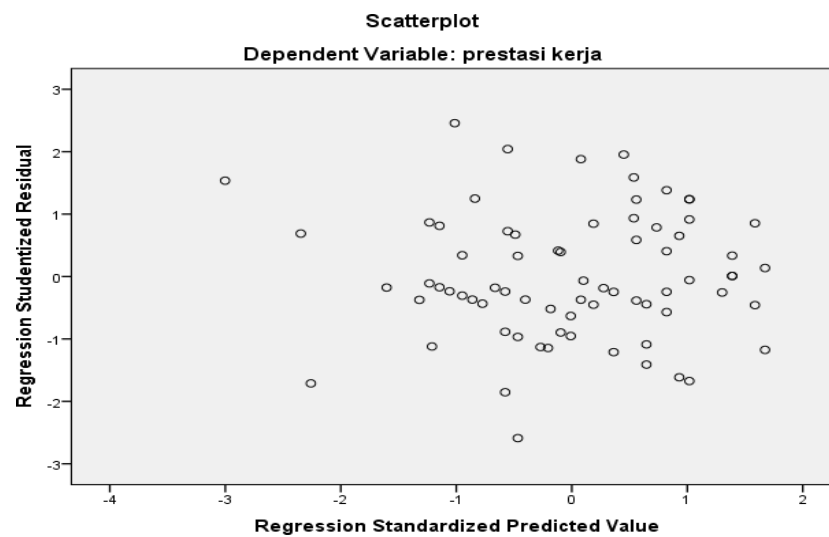
Output SPSS Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,161	9,662			
efikasi diri	,611	,170	,353	1,000	1,000
motivasi	,798	,175	,448	1,000	1,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients^a

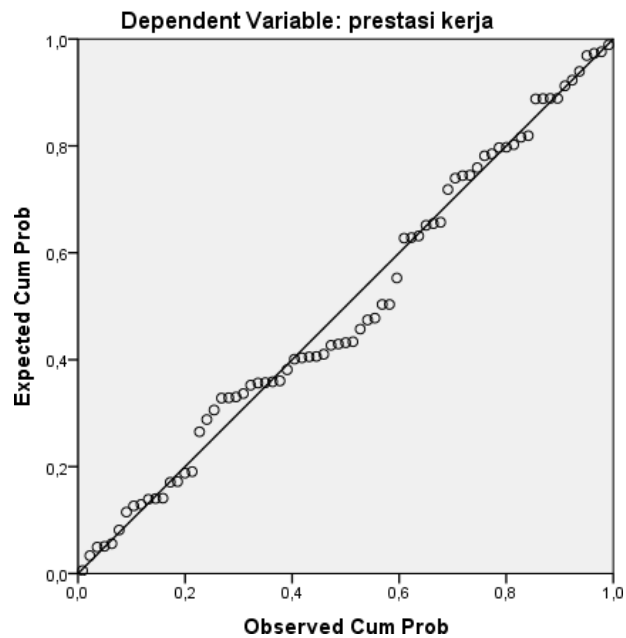
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,540	5,563		1,176	,244
	Efikasi	,107	,098	,126	1,089	,280
	Motivasi	-,189	,101	-,218	-1,880	,064

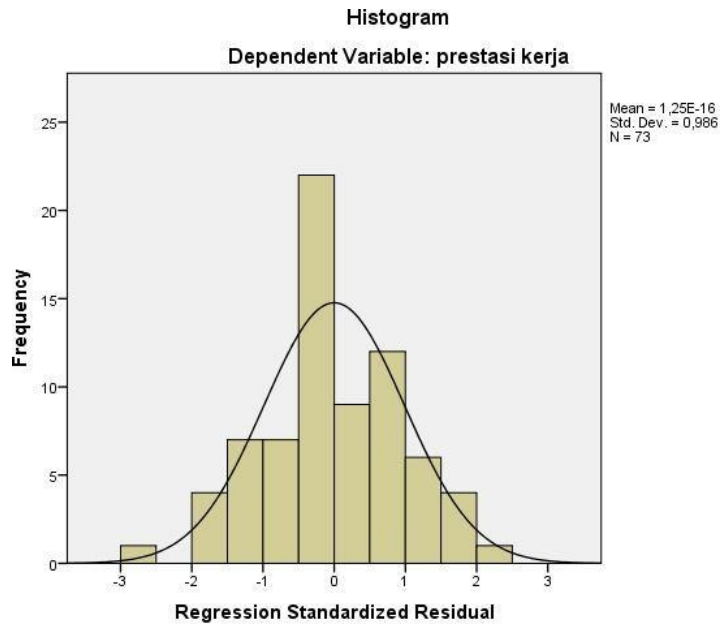
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

c. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Sumber: Data primer yang diolah

Lampiran 7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09153835
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,066
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Lampiran 8

Output SPSS Uji Analisis Regresi Linear Berganda

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,571 ^a	,326	,307	3,135

a. Predictors: (Constant), motivasi, efikasi diri

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

b. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,161	9,662		-,224	,824
	efikasi diri	,611	,170	,353	3,594	,001
	Motivasi	,798	,175	,448	4,565	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

c. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332,838	2	166,419	16,929	,000 ^b
	Residual	688,148	70	9,831		
	Total	1020,986	72			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, efikasi diri

Sumber: Data primer yang diolah, 2015