

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Skripsi)

Oleh

**ARNES PUTRA YUZI**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF SELF-EFFICACY AND MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES**

**By**

**Arnes Putra Yuzi**

PT Pusri PPD Lampung is a company that produces and markets fertilizers and agribusiness products. Based on the data obtained suggests that the problems in the PT Pusri PPD Lampung now is the lack of self-efficacy and motivation. It is very important and the effect on employees of PT Pusri PPD Lampung because employees must have confidence in his ability and motivation to improve employee performance.

The purpose of this research is to know the influence of self-efficacy and motivation on employee performance. Deployment method in this research using a questionnaire, which was distributed as 107 questionnaires from 146 population employees of PT Pusri PPD Lampung. The analysis used is multiple linear regression analysis.

Results from this study showed that self-efficacy and motivation of positive and significant influence on employee performance. Suggestions for the PT Pusri PPD Lampung is pay attention to the level of self-efficacy and intrinsic motivation of employees and increase the contextual performance of employees by providing motivation, initiative and enthusias to work for the employees to support the organization's environment in order to produce a better performance.

**Keywords: Self-efficacy, Motivation, Employee Performance,**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Oleh**

**Arnes Putra Yuzi**

PT Pusri PPD Lampung merupakan perusahaan yang memproduksi dan memasarkan pupuk dan produk agribisnis. Berdasarkan data yang di peroleh menunjukkan bahwa masalah pada PT Pusri PPD Lampung saat ini adalah kurangnya tingkat *self-efficacy* dan motivasi. Hal ini sangat penting dan berpengaruh pada karyawan PT Pusri PPD Lampung karena karyawan harus memiliki keyakinan diri pada kemampuannya dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penyebaran dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner, yang disebar sebanyak 107 kuesioner dari 146 populasi karyawan PT Pusri PPD Lampung. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi pihak PT Pusri PPD Lampung adalah memperhatikan tingkat *self-efficacy* dan motivasi intrinsik karyawan serta meningkatkan kinerja kontekstual karyawan dengan memberikan motivasi, inisiatif, dan antusiasme kerja kepada karyawan untuk mendukung lingkungan organisasi agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

**Kata kunci:** *Self-Efficacy*, Motivasi, Kinerja Karyawan.

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh

*Arnes Putra Yuzi*

(Skripsi)

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

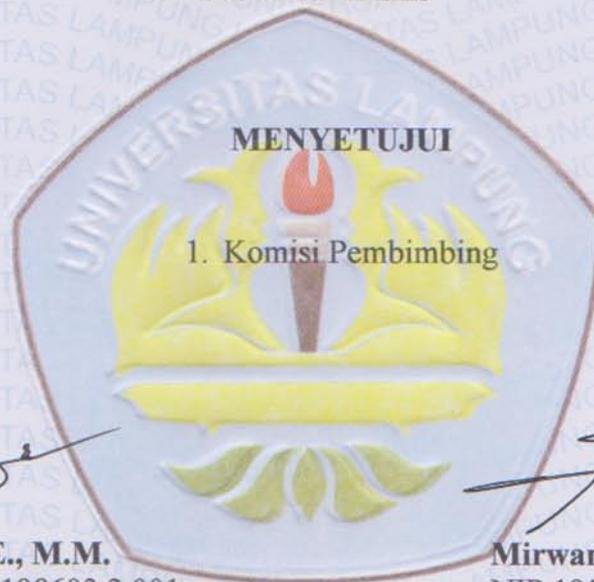
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **Arnes Putra Yuzi**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1541011005

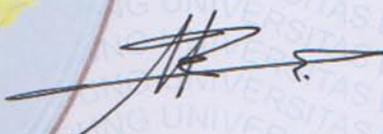
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

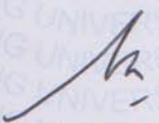


1. **Komis Pembimbing**

  
**Yuningsih, S.E., M.M.**  
NIP 19610132 198603 2 001

  
**Mirwan Karim, S.E., M.M.**  
NIP 19590308 198503 1 001

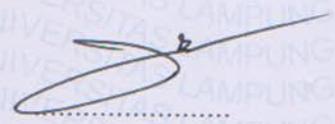
2. **Ketua Jurusan Manajemen**

  
**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

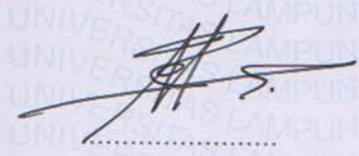
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

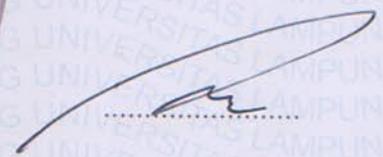
Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**



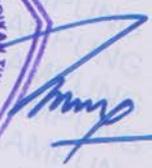
Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **03 Oktober 2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Arnes Putra Yuzi

NPM : 1541011005

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengetahuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 08 Oktober 2019



Arnes Putra Yuzi  
1541011005

## **RIWAYAT HIDUP**

Arnes Putra Yuzi dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 Juli 1997, sebagai anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari Bapak Zikriadi dan Ibu Yulisya.

Pendidikan yang ditempuh peneliti adalah TK Pratama Bandar Lampung (2002-2003), SD Negeri 2 Rawa Laut (2003-2009), SMP Negeri 5 Bandar Lampung (2009-2012), SMA Negeri 10 Bandar Lampung (2012-2015).

Pada tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

## **Motto**

“Jangan biarkan rintangan menghalangi jalan menuju kemenangan. Ingatlah bahwa anda lebih kuat dari tantangan yang dihadapi”  
(Cristiano Ronaldo)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar, tapi milik mereka yang senantiasa berusaha”  
(B.J. Habibie)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan kerendahan hati dan kasih sayang ku persembahkan karya ini untuk kedua orang tua ku

**“Zikriadi dan Yulisya”**

Yang telah memberikan kasih sayangnya kepadaku dan telah menyekolahkan aku, sehingga aku bias sekolah sampai di perguruan tinggi ini, dengan kesabarannya merawat kuhingga seperti sekarang ini, terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang dan doanya. Selain itu karya ini ku persembahkan untuk Kakak ku Echa

Febrihya dan Adik ku Muhamad Fazares.

Serta

Almamater ku tercinta

## SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala kelimpahan rahmat dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan karena penulis telah banyak memperoleh bantuan, saran, bimbingan, dorongan, dan doa baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Penulis berharap karya ini dapat bermanfaat dikemudian hari, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, saran, ilmu yang sangat bermanfaat dan senantiasa membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Pembimbing Pendamping yang senantiasa sabar membimbing penulis, memberikan saran, ide, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif skripsi atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing akademik atas kesediaan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran dan kritik selama kuliah sampai penyelesaian skripsi.
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat berguna untuk penulis.
10. Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Mas Tri, Mas Rohman, Mas Nasir, Mbak Santi, Bu Udai, Pak Sobari dan Mas Nanang, yang juga turut membantu penulis.
11. Kedua orang tua ku tercinta, Bapak Zikriadi, Ibu Yulisya. Kakak ku Echa Febriliya dan adik ku Muhamad Fazares terima kasih atas kasih sayang, dukungan, doa, dan pengorbanan yang diberikan hingga sampai saat ini.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2015, Cicin, Fitria, Aris, Erick, Hakim, Rifka, Radian, Daffa, Gilang, Cheko, terima kasih atas kerja sama, bantuan, dan dukungan selama proses menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
13. Rekan-rekan The Batangs, Dika, Ilham, Rahmat, Birul, Herza, Bobby, Bosap, Rizky Cb, Kemas, Galih, Made, Gede, Ramdan, Ridho Setu, Ryaz, Veda, Sagetri, terima kasih atas kebersamaan dan canda tawa selama ini dari awal masuk menjadi mahasiswa baru hingga sekarang.
14. Kepada Sahabat ku Mulia Mahardika, terima kasih sudah selalu membantu dan selalu bersama serta suka cita selama ini dari awal perkuliahan hingga saat ini.
15. Teman-teman Manajemen Pararel 2015, terima kasih atas kerja sama, bantuan, dan dukungan selama proses menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
16. Teman-teman Manajemen SDM Pararel 2015, Aminah, Herza, Birul, Ilham, terima kasih atas kebersamaanya selama mengikuti perkuliahan konsentrasi MSDM.

17. Kepada teman-teman SMA Nana, Riko, Afif, Sayoga, Martha, Didit, Dio, Willy, Gemilang, Christine, Roy, Rio, Ridho, Badrul, Gita, Hani, Santi, Ainun, Saleh, Willy. Terima kasih telah menjadi sahabat dan pendengar yang baik selama ini dan selalu dapat menjadi kawan diskusi yang baik bagi penulis.
18. Kepada teman-teman KKN, Alm. Alfin, Alif, Tiara Dewi, Tiara Alfiani, Risca, Nandita. Terima kasih kerjasama dan pengalaman yang selalu membuat tertawa bahagia dan sedih di Desa Tritunggal Mulya.
19. PT Pusri PPD Lampung, terimakasih atas bantuan dan masukan yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.
20. Kepada semua responden yang telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini dan semua pihak yang memberikan bantuan serta dukungan kepada peneliti.
21. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi Peneliti berharap semoga Skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2019

Peneliti,

Arnes Putra Yuzi

1541011005

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iv
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
1.1. Rumusan Masalah .....	9
1.2. Tujuan Penelitian.....	10
1.3. Manfaat Penelitian.....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. <i>Self-Efficacy</i> .....	11
2.2. Motivasi.....	16
2.3. Kinerja Karyawan.....	23
2.4. Penelitian Terdahulu.....	27
2.5. Kerangka Pemikiran .....	29
2.6. Hipotesis .....	30
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian.....	31
3.3 Jenis Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.7 Analisis Data.....	37
3.8 Operasional Variabel.....	38

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Uji Validitas, Reabilitas, dan Normalitas.....	41
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.4 Analisis Kuantitatif.....	57
4.5 Uji Hipotesis.....	58
4.6 Pembahasan.....	59

**V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Pusri PPD Lampung.....	6
1.2 Daftar Absensi Karyawan PT. Pusri PPD Lampung.....	7
1.3 Target dan Realisasi Penjualan PT. Pusri PPD Lampung.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
3.1 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
4.1. Distribusi Kuesioner Penelitian.....	39
4.2 Karakteristik Demografi Responden.....	40
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	41
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	43
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> , Motivasi, dan Kinerja Karyawan.....	44
4.6 Tabel Hasil Uji Normalitas.....	46
4.7 Jawaban Responden Tentang Dimensi Tingkat.....	47
4.8 Jawaban Responden Tentang Dimensi Kekuatan.....	48
4.9 Jawaban Responden Tentang Dimensi Generalisasi.....	49
4.10 Jawaban Responden Tentang Dimensi Intrinsik.....	50
4.11 Jawaban Responden Tentang Dimensi Ekstrinsik.....	51
4.12 Jawaban Responden Tentang Dimensi Kinerja Tugas.....	53
4.13 Jawaban Responden Tentang Dimensi Kinerja Kontekstual.....	54
4.14 Jawaban Responden Tentang Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	55
4.15 Hasil Uji Nilai Determinasi.....	57
4.16 Hasil Uji Hipotesis.....	59

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Pikir.....	28

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Demografi Responden
3. Distribusi Demografi Responden
4. Hasil Kuesioner Variabel
5. Hasil Uji Validitas
6. Hasil Uji Reliabilitas
7. Hasil Uji Regresi
8. Tabel Frekuensi

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena mereka akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang memadai diperlukan organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai (Suprayitno *et al.*, 2014).

Peningkatan produktivitas merupakan isu sentral dalam organisasi masa kini. Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karakteristik kinerja tugas, kinerja konstektual dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan (Koopman *et al.*, 2014).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang

ada di dalamnya (Kopelman dalam Lestari, 2014). Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian hasil kerja yang baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya (Riniwati, 2011 dalam Arifin, *et al.*, 2014).

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

*Self-efficacy* memiliki dampak pada emosi pola reaksi dan pemikiran individu. *Self-efficacy* juga dapat digambarkan sebagai fungsi dari keyakinan diri dimana individu dapat menyelesaikan tugas, dan demikian dapat dikatakan bahwa ketekunan yang tinggi berhubungan dengan *self-efficacy* dan akan mengakibatkan peningkatan kinerja dan produktivitas (Bandura 1997 dalam Abigail 2013).

Keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki akan mampu meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan individu ataupun organisasi. Menurut Lunenburg (2011) organisasi dapat bersaing di era persaingan dengan meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

*Self-efficacy* sangat penting bagi peningkatan kinerja para pegawai selain kepribadian. *Self-efficacy* menurut Bandura (1977) dalam Jacob Cherian (2013)

didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidak mampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

*Self efficacy* mengharuskan seseorang untuk yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di saat bekerja, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahn yang sedang di hadapi. *Self-efficacy* sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal (Bandura 1997).

*Self-efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam kaitannya dengan kepercayaan diri dalam kegiatan sehari-hari seseorang pasti akan mengalami suatu kecemasan dimana akibat belum adanya kesiapan dari diri seseorang. *Self-efficacy* (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk

menggerakkan kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Baron dan Byrne, 1991).

Motivasi menurut Maslow dalam Robins (2008) mendefinisikan motivasi ke dalam lima kebutuhan hirarki yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Setiap kebutuhan pada dasarnya telah dipenuhi, kebutuhan yang berikutnya menjadi dominan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan di bawah standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tetapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Motivasi bisa berfungsi sebagai energi atau penggerak bagi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003) dorongan yang mempengaruhi motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu dari individu karyawan dan organisasi. Motivasi karyawan sangat penting

karena motivasi setiap karyawan akan diharapkan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Chaudhary dan Sharma (2012) dalam Zameer, *et al.* (2014) menyatakan motivasi sebagai proses dimana organisasi memberikan dorongan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, bonus, dan lainnya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang sesuai dapat menghasilkan tingkat kinerja terbaik dari karyawan.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan motivasi ini akan dilaksanakan di PT Pusri PPD Lampung yang berada di Jl. Dr. Susilo No. 57 Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. PT Pusri PPD Lampung berdiri pada tahun 1976. Perusahaan ini memiliki visi dan misi. Visi perusahaan ini adalah “Menjadi perusahaan pupuk terkemuka tingkat regional” dan misi perusahaan ini adalah “Memproduksi serta memasarkan pupuk dan produk agribisnis secara efisien, berkualitas prima dan memuaskan pelanggan”. Perusahaan PT Pusri PPD Lampung memiliki makna perusahaan yaitu untuk kemandirian pangan dan kehidupan yang lebih baik.

Peneliti mencoba untuk melihat kinerja karyawan pada PT Pusri PPD Lampung dengan kriteria penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Koopmans *et al.* (2014), yaitu kinerja tugas, kinerja kontseptual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Tingkat *self-efficacy* karyawan PT Pusri PPD Lampung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan harus merasa yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta dapat mengerjakan tugas-tugas yang dirasa sulit dengan penuh tanggung jawab sehingga akan memaksimalkan produktivitas PT Pusri PPD Lampung dengan baik. Berikut adalah daftar jumlah karyawan PT Pusri PPD Lampung.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Pusri PPD Lampung 2018**

No	Sub Bagian/Bidang	Jumlah
1	Area Manager	1
2	Staf Penjualan	1
3	Staf Logistik Pemasaran	2
4	Staf PPK (Pusri Perwakilan Kabupaten)	6
5	Staf Komite GP3K	1
6	Kepala Gudang	12
7	Kassa	1
8	Tata Usaha	2
9	Adm Penjualan	2
10	Supir	1
11	AdmLogsar	1
12	Cleaning Service	2
13	Satpam	10
14	Aslap	15
15	Adm Gudang	6
16	Checker Gudang	11
17	Buruh Gudang	30
18	Cabang Distribusi Kabupaten	42
	<b>Total</b>	<b>146</b>

Sumber: PT Pusri PPD Lampung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT Pusri PPD Lampung berjumlah 146 orang, yang terdiri dari Area Manager, Staf Penjualan, Staf Logistik Pemasaran, Staf PPK (Pusri Perwakilan Kabupaten), Staf Komite GP3K, Kepala Gudang, Kassa, Tata Usaha, Adm Penjualan, Supir, Adm Logsar, Cleaning Service, Satpam, Aslap, Adm Gudang, Checker Gudang, Buruh Gudang, dan Cabang Distribusi Kabupaten.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Jacob Cherian (2013) membuktikan bahwa *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Abigail Opoku (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individu yang menganggap diri mereka berguna dan akan meningkatkan upaya yang berhubungan dengan tugas dan bertahan lama pada tugas meskipun ada kemunduran. Perilaku ini dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, individu yang melihat *self-efficacy* rendah lebih cenderung menghentikan upaya mereka dan gagal pada tugas.

*Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya diukur dengan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Teck Hong Tan dan Amna Waheed (2011) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang ada dalam motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT Pusri PPD Lampung tahun 2018.

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Pusri PPD Lampung 2018**

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah absensi (orang)	Tingkat absensi (%)
Januari	146	22	20	0.62
Februari	146	19	15	0.54
Maret	146	20	18	0.61
April	146	20	20	0.68
Mei	146	20	25	0.85
Juni	146	18	14	0.53
Juli	146	22	20	0.61
Agustus	146	21	17	0.55
September	146	19	16	0.57
Oktober	146	23	20	0.59
November	146	21	16	0.52
Desember	146	20	10	0,34
<b>Total</b>				<b>7,53</b>
<b>Rata-rata</b>				<b>0,62</b>

Sumber: PT Pusri PPD Lampung

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari absen} \times 100}{\text{Total hari kerja}}$$

Total hari kerja = Jumlah hari kerja x jumlah pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai pada PT Pusri PPD Lampung setiap bulan untuk jangka waktu Januari sampai Desember tahun 2018, dan diketahui bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 0,85%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Desember sebesar 0,34%.

Pada tabel tersebut, terdapat beberapa bulan yang memiliki tingkat absensi tergolong cukup tinggi dengan rata-rata 0,62%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat motivasi karyawan untuk bekerja tergolong cukup rendah dibuktikan dengan jumlah absensi karyawan yang cukup banyak pada bulan dengan tingkat absensi melebihi 0,5%. Motivasi yang tergolong cukup rendah, akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka kinerja karyawan akan menurun. Berikut adalah target dan realisasi penjualan PT Pusri PPD Lampung tahun 2018:

**Tabel 1.3 Target dan Realisasi Penjualan Pupuk Urea PT Pusri PPD Lampung 2018**

Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	31,409	31,409	100
Februari	26,485	26,485	100
Maret	24,072	24,072	100
April	21,836	21,836	100
Mei	24,641	24,641	100
Juni	17,825	17,825	100
Juli	17,655	17,655	100

<b>Bulan</b>	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Tingkat Pencapaian (%)</b>
Agustus	12,891	12,891	100
Sepember	18,811	18,811	100
Oktober	21,404	21,404	100
November	24,114	34,614	144
Desember	32,272	21,771	67
<b>Total</b>	<b>273,415</b>	<b>273,415</b>	<b>100</b>

Sumber: PT Pusri PPD Lampung

Dari Tabel 1.3 di atas, tingkat penjualan pupuk PT Pusri PPD Lampung cukup stabil dari bulan Januari hingga Oktober. Pada bulan Oktober hingga November mengalami peningkatan sebesar 44%. Tetapi pada bulan Desember, penjualan mengalami penurunan sehingga hanya tercapai 67%. Fluktuasi tingkat penjualan yang terjadi dari bulan November-Desember 2018 menggambarkan kinerja karyawan cukup rendah terlihat dari pencapaian penjualan pada bulan Desember yang hanya mencapai target 67% tidak sebaik pencapaian pada bulan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Self-efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”**

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung?

## 1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung.

## 1.3 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di uraikan sebelumnya, maka manfaat yang akan di peroleh dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis. Sebagai refrensi ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *self-efficacy*, motivasi, kinerja, dan karyawan PT Pusri PPD Lampung.
2. Bagi Organisasi. Sebagai bahan evaluasi bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut PT Pusri PPD Lampung.
3. Penelitian Selanjutnya. Sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Self-efficacy*

#### 2.1.1 Pengertian *Self-efficacy*

*Self-efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan program kerja yang di hadapinya (Bandura, 1997). Keyakinan tersebut mempengaruhi usaha dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan (Bandura 1997 dalam Jacob Cherian 2013).

Bandura (2001) mengutip bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu predicator utamadari tindakan seseorang memilih untuk melakukan dan banyak usaha keras yang diperlukan. Dalam sebuah studi oleh Bandura (1997) ditemukan bahwa penilaian *self-efficacy* mempengaruhi tujuan yang orang biasanya ditetapkan untuk diri mereka sendiri dan reaksi afektif mereka ke tingkat kinerja yang dicapai dalam konteks yang berbeda. Ada korelasi yang kuat antara *self-efficacy* dan kinerja (Vancouver, Thompson, & Williams,2001).

Dalam sebuah studi oleh Amtmann, *et al* (2012) dalam Abigail (2013) disimpulkan bahwa ada hubungan langsung antara *self-efficacy* dan kesejahteraan psikologis yang mengakibatkan banyak implikasi seperti kualitas hidup. *Self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pribadi karyawan dan kualitas hidup dalam cara yang positif termasuk kualitas kehidupan kerja. (Amtmann, *et al.* 2012) Karyawan di tempat kerja cenderung untuk mengukur

seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, yang mempengaruhi mereka *self-efficacy* untuk kinerja lanjutan dan pembelajaran.

Luthans *et al.* (2006) dalam studinya dikutip bahwa orang dengan tingkat tinggi *self-efficacy* lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Luthans dan Peterson, (2006) dalam studinya dikutip bahwa orang dengan tingkat *self-efficacy* lebih tinggi akan puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Luthans dan Peterson, 2002) menemukan bahwa *self-efficacy* manajer adalah mediator antara tingkat karyawan keterlibatan kerja dan efektivitas manajer. Karyawan memiliki hasrat keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk berhasil melakukan tugas-tugas dalam situasi sulit, cenderung percaya diri menangani tugas-tugas yang menantang bagi diri mereka sendiri dan lebih baik dalam menangani masalah di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat *self-efficacy* rendah.

*Self-efficacy* mempengaruhi kinerja dan pembelajaran dalam tiga cara (Bandura, 1982) yaitu:

1. *Self-efficacy* mempengaruhi tujuan bahwa karyawan memilih untuk diri mereka sendiri, karyawan dengan tingkat rendah *self-efficacy* cenderung menetapkan tujuan rendah dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat tinggi *self-efficacy*.
2. *Self-efficacy* pengaruh belajar serta upaya yang karyawan mengerahkan pada pekerjaan, karyawan dengan tingkat tinggi *self-efficacy* umumnya dimasukkan ke dalam banyak upaya keras dibandingkan dengan karyawan

dengan tingkat rendah *self-efficacy* karena mereka tidak yakin upaya mereka yang mereka dimasukkan ke dalam.

3. *Self-efficacy* mempengaruhi ketekunan dengan mana karyawan mencoba tugas-tugas baru dan sulit, karyawan dengan tingkat tinggi *self-efficacy* lebih percaya diri dari diri mereka dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat rendah *self-efficacy* yang percaya bahwa mereka tidak mampu belajar dan melakukan tugas-tugas sulit. Dalam tinjauan literatur yang luas, *self-efficacy* merupakan salah satu penentu yang paling kuat dari prestasikerja.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy***

Menurut Bandura (Alwisol, 2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut

didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional state*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

### 2.1.3 Aspek-Aspek *Self-efficacy*

Bandura (1997), efikasi diri tiap individu berbeda satu sama lain, hal ini berdasarkan tiga dimensi *self-efficacy*, antara lain:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu

mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuannya untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini berkaitan langsung dengan dimensi level yaitu semakin tinggi taraf kesulitasn tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman sebagai hambatan atau sebagai kegagalan.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Herzberg (1966), menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi diantaranya faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, yang termasuk ke dalam faktor motivasional (intrinsik) adalah pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan, tanggungjawab, kesempatan bertumbuh dan kemajuan dalam karir.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi didefinisikan sebagai semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu untuk melakukan suatu kegiatan, apa yang menentukan batas-batas dan bentuk kegiatan dan yang memberikan kegiatannya berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu (Duica dalam Ofelia, 2008).

Menurut Maslow dalam Robins (2008) Menyatakan bahwa: Motivasi adalah dorongan atau meningkatkan semangat yang dipengaruhi oleh sejumlah persyaratan, antara lain; kebutuhan untuk mempertahankan hidup, kebutuhan akan keamanan melalui kebijakan dan undang-undang sosial, pekerjaan, pengakuan,

penghormatan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa: Motivasi adalah pemberian drive listrik yang menciptakan pekerjaan kegembiraan seseorang yang mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa: motivasi dorongan keinginan pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Pertanyaannya adalah apakah motivasi benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja orang-orang di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa memang ada hubungan antara motivasi dan kinerja (Deci & Gagne, 2005). Namun, motivasi dan kinerja tidak dapat diperlakukan sebagai fenomena setara. Realisasi efektif tugas tidak hanya motivasi, tetapi juga faktor lainnya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Osei (2011) secara garis besar ada enam faktor yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia
  - a. Kebutuhan dasar (ekonomis).Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi.

- b. Kebutuhan rasa aman (psikologis). Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang tokoh, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban-kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidamkan akan melekat kuat dalam dirinya.
- c. Kebutuhan sosial. Menurut Carison cara meyakinkan karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan aadan dengan atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

## 2. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan diberikan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karna kompensasi mencerminkan nilai karya kryawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang hars diperhatikan, diantaranya:

- a. Arti gaji bagi karyawan. Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarga.

- b. Dasar pemberian gaji. Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu di antaranya adalah “hasil kerja” yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang di jual atau ang di hasilkan.

### 3. Faktor komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas kebawah atau sebaliknya. Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawhan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya miss-komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organinasasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

### 4. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tujuan yakni untuk menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumberdaya manusia di gunakan beberapa kepemimpinan, diantaranya:

#### a. *Democratic leadership*

Suatu gaya kepemimpinan yang menitik beratkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

b. *Dictatorial atau autocratic leadership*

Yakni suatu gaya leadership yang menitik beratkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

c. *Free rain leadership*

Salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoprasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

5. Faktor pelatihan

Merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Pealtihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap.

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
- c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- d. Memperlancar pelaksanaan tugas
- e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi

- f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi

#### 6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi.

Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, ditekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus-menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada karyawan antara lain:

##### a. Absensi

Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit/kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.

##### b. Kerjasama

Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan

pemimpin maupun teman-teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.

c. Disiplin

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pemimpin, selalu menaati jam kerja, selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa beberapa ukuran untuk mengukur disiplin kerja antara lain:

- a. Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- b. Kepatuhan pelayanan pada perintah/instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda-tanda pengenal insatansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam hal ini juga digunakan indikator motivasi dari teori hierarki Maslow dalam Robbins (2008) terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis. Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman. Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial. Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan. Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor internal individu yang terdiri dari: (1) karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja. (2) Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi,

geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas beban kerja dan organisasi yang terdiri dari pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas.

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat dasar seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Borman, & Motowidlo, 1993).

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterikatan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa ada enam indikator dari kinerja yaitu:

1. Hasil kerja. Hal ini meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2012) mengungkapkan bahwa ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan

Kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah suatu keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Dorongan

Kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dimana seorang karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

4. Persepsi terhadap tugas

Persepsi terhadap tugas yang dilakukan dalam tindakan, menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris untuk memberikan gambaran dan pemahaman tentang tugas yang dikerjakan dan dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### 5. Imbalan internal

Imbalan internal adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

#### 6. Kepuasan kerja

Tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

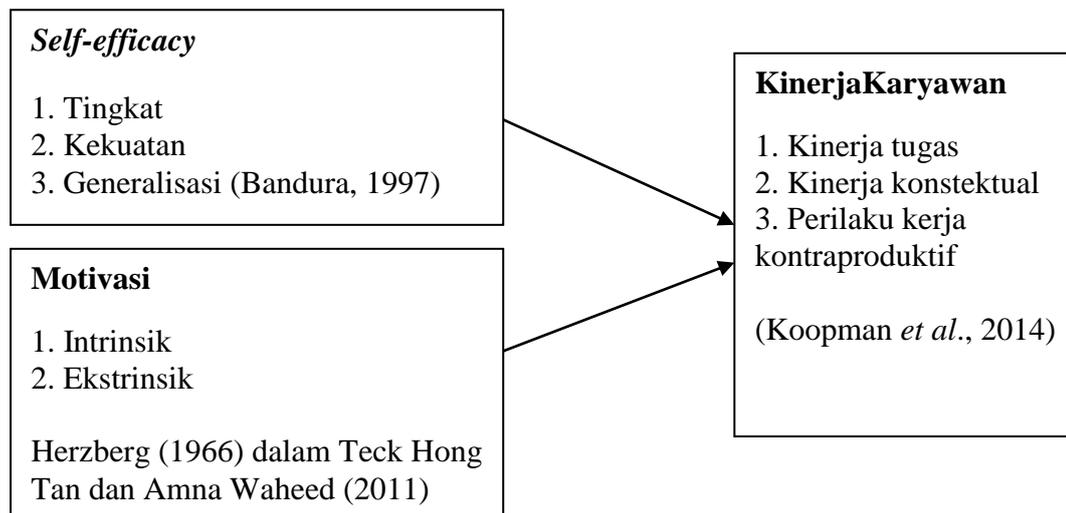
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Abigail dan Asamani (2013)	<i>The Influence of Employees' Self-efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>self-efficacy</i> pada kualitas kerja dalam kehidupan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Koopmans, et al. (2014)	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas Individual Work Performance Quistionnaire (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sector pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrument pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sector pekerjaan yang berbeda.
3	Teck dan Waheed (2011)	<i>Hezberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail: the mediating effect of love of money</i>	Terdapat pengaruh signifikan dari faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan
4	Chasanah (2008)	Analisis Pengaruh Empowerment, Self-efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT Mayora Tbk. Regional Jateng dan DIY)	Terdapat pengaruh signifikan self-efficacy dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
5	Jacob and Jolly (2013)	<i>Impact of Self Efficacy on Motivaion and Performance of Employees</i>	Terdapat pengaruh signifikan self-efficacy dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.  
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.  
Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* (X1) dan motivasi (X2).

Dari gambar diatas, dijelaskan bahwa *self-efficacy* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* yang tinggi akan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, *Self-efficacy* yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan Motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja

karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya *self-efficacy* dan motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2009).

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub> : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT Pusri PPD Lampung yang berada di Jl. Dr. Susilo No. 57 Teluk Betung Utara, Bandar Lampung.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian, yaitu: penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau penelitian hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi

disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, bahwa penelitian ini termasuk ke dalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

### **3.3 Jenis Data**

Data yang di gunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang di kumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang di klasifikasikan berdasarkan variabel penelitian. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Pusri PPD Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Pusri PPD Lampung, seperti jumlah pegawai, tingkat pendidikan dan golongan, tingkat absensi pegawai, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Data-data yang sumbernya dari perusahaan yang bersangkutan, maupun data eksternal yang berasal dari jurnal maupun penelitian-penelitian sebelumnya. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sekaran (2006), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT Pusri PPD Lampung yang berjumlah 146 orang.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling* (Sanusi, 2011). Metode *convenience sampling* merupakan cara memilih sampel berdasarkan kemudahan yaitu dengan menjadikan siapa saja karyawan PT Pusri PPD Lampung yang ditemui sebagai sampel penelitian. Perhitungan penentuan jumlah sampel

dilakukan dengan menggunakan metode Slovin (Sanusi, 2011: 101) sebagai berikut:

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

$$n = \frac{146}{1 + (146 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{146}{1 + 0,365}$$

$$n = 106,9597 \approx 107$$

Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau yang diinginkan (5%).

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2002) mengemukakan metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat di gunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Wawancara. Mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden. Teknik ini di lakukan pada pra-riset sebagai studi pendahuluan. Wawancara di lakukan dengan tidak menggunakan pedoman wawancara.
- b. Kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk di jawab responden. Dalam

penelitian ini kuisioner yang di sajikan berupa kuisioner tertutup dengan lima pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.

Jawaban Netral (N) diberi skor 3.

Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

Uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyetaraan kuesioner *valid* dan *reliabel*. Instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validitas dan reliabilitas, uji ini ditunjuk untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan layak atau tidak.

#### **1. Uji validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

faktor dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading*  $> 0,5$ . Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  yaitu:

## 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ . Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

### 3.7 Analisis Data

#### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : *Self-efficacy*

X<sub>2</sub> : Motivasi

a : Konstanta

β<sub>1,2</sub> : Koefisien X<sub>1,2</sub>

e : *Disturbance error*

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau mempelajari konsistensi logis (Sugiyono, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen, dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,005), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis dapat didukung

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis tidak didukung.

### 3.9 Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
<b>Self-efficacy (X1)</b>	Keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Bandura 1977)	1. Tingkat 2. Kekuatan 3. Generalisasi (Bandura 1997)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS, TS, N, S, SS)
<b>Motivasi (X2)</b>	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	1. Intrinsik 2. Ekstrinsik (Herzberg (1966) dalam Teck Hong Tan dan Amna Waheed (2011))	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja konstektual 3. Perilaku kerja kontraproduktif (Koopman <i>et al.</i> , 2014)	

## V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesisi yang diajukan, yaitu:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung. Karyawan yang memiliki hasrat keyakinan yang kuat mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, pada situasi sulit cenderung percaya diri menangani tugas-tugas yang menantang dan lebih baik dalam menangani masalah dari pada karyawan dengan tingkat *efficacy* diri yang rendah sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pusri PPD Lampung. Motivasi menciptakan gairah kerja dan perasaan gembira, dengan perasaan gembira dan gairah kerja yang tinggi dapat memberikan perasaan puas bagi karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat. Hal ini karena dorongan yang begitu tinggi membuahkan hasil kerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

## 5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian dan menarik kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Pusri PPD Lampung sebaiknya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap kerja. Selanjutnya perusahaan juga perlu melakukan penilaian prestasi kerja karena bagi karyawan merupakan bentuk pengakuan hasil kerjanya selama ini dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari perusahaan.
2. PT Pusri PPD Lampung sebaiknya meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan terutama dalam hal pemeliharaan hubungan antar pekerja, status seseorang dalam perusahaan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan sistem administrasi dalam perusahaan.
3. PT Pusri PPD Lampung sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan dimensi tingkat melalui beberapa cara, yaitu antara lain dengan memberikan umpan balik dari rekan kerja dan atasan kepada karyawan mengenai kinerjanya selama ini dan memberikan masukan positif serta persuasi sosial tentang kemampuan yang dimilikinya dari orang yang berpengaruh (rekan kerja atau atasan) untuk meyakinkan bahwa dia cukup mampu melakukan suatu tugas.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, yaitu antara lain:

1. Penelitian ini memiliki cakupan sampel yang sempit, untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik serupa diharapkan agar memperluas generalisasi sampel untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih beragam.
2. variabel pada penelitian ini hanya meneliti pengaruh *self-efficacy* dan motivasi terhadap kinerja sementara masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diikutkan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amtmann, D. *et al*, 2012. University of Washington Skala *Self-efficacy*:. Sebuah Skala *New Self-efficacy* untuk Orang Dengan Cacat. Arch Phys Med Rehabil Vol 93.
- Abigail, OP., Asamani, L. 2013. *The Influence of Employees' Self-efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana*. Vol. 4 No.2.
- Arifin, Alvin., Hamid, Djamhur., Hakam, M Soe'oad. 2014. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Catur Perkasa Manunggal). Universitas Brawijaya Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Bandura, A. 1977. *Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychology Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37, 122-147.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: Latihan kontrol*. New York: Freeman, pp. 604.
- Bandura, A. 2001. *Teori Kognitif Sosial: Perspektif agentik*. Ulasan tahunan Psikologi 52: 1-26.
- Baron, R. A., & Byrne. 1991. *Sosial Psychology: Understanding Human Interaction*. 6th edition. USA: Allyn & Bacon.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. 1993. *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Extra-role Performance*. New Jersey: Prentice-Hall
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self-efficacy, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Pascasarjana. Universitas Diponegoro Semarang.

- Deepali, D., Neelam, P. 2015. *Role of Self-Efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment*. Vol. 4 Issue 1.
- Duica A. 2008. *Management*, Editura Bibliotheca, Târgoviște, p.142
- Deci E., & Gagne M., 2005. *Teori penentuan nasib sendiri dan motivasi kerja*. Jurnal dari Perilaku Organisasi, Juni 2005, Vol. 26 Issue 4, 331-362.
- Feronica, Dewi. 2015. Pengaruh Kepribadian dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultural Provinsi Lampung. Fakultas Ekonomi dan Binis. Universitas Lampung
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heuven, E, Bakker, AB, Schaufeli, WB, Huisman, N. 2006. *Peran-Self Efficacy dalam melakukan emosi kerja*. Jurnal Perilaku SMK 69 (2), p. 222-235.
- Jacob, C., Jolly, J. 2013. *Impact of Self-efficacy on Motivation and Performance of Employees*. Vol. 8 No. 14.
- Koopmans, L., Bernardis, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Lestari, Dirga. 2014. *Kajian Big Five Personality Terhadap Kinerja*. Jurnal *Socioscientia*, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman, Kalimantan.
- Locke, EA, & Latham, G. 2002. *Membangun Praktis Teori berguna Penetapan Tujuan dan Motivasi Tugas*. Sebuah Odyssey 35 tahun. *Amerika Psikolog*, 57, 705.
- Lunenburg, F02.C. 2011. *Self-efficacy in the workplace: Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Mangement, Business and Administration*. Vol.14. No.1.

- Luthans, F., dan Peterson, S. J. 2002. *Employee engagement and manager self-efficacy implications for managerial effectiveness and development. Journal of Management Development*. Vol.21 No.5, pp 376-387.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mukhlisshoh, Islahiyatul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Ofelia, R, Alina-Georgiana, I. 2016. *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations*. Vol. 7 Issue 2.
- Osei, Maxwell. 2011. The effect of Motivation on Employee Performance in Ghana Education Service: A Case Study of Angel Education Complex. <http://www.hdl.handle.net>.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempatbelas. Bandung: AFABETA.
- Suprayitno, Syahrani, dan Burhanuddin. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Ejournal Administrative Reform. Universitas Mulawarman.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Teck Hong Tan, & Amna Waheed. 2011. *Hezberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail: the mediating effect of love of money*. Sunway University Malaysia.

- Vancouver, J. B., Thompson, C. M., & Williams, A. A. 2001. *Perubahan Tanda-Tanda dalam Hubungan Self-efficacy, Tujuan Pribadi, dan Kinerja*. Jurnal Psikologi Terapan, 86, 605-620.
- Vancouver, J. B., Moore, K. M., & Yoder, R. J. (2008). *Self-efficacy dan Alokasi Sumber Daya: dukungan untuk yang tidak monoton, model yang tidak di teruskan*. Jurnal Psikologi Terapan 93, 35-47.-717.
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad., Nisar, Waqar., Amir, Muhammad. 2014. “*The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan*”. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No.1, Pp. 293–298.