

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*  
TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di  
Universitas Medan Area**

**Oleh :**

**HERLINA SARI HAREFA  
168320218**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 26/10/20


Access From (repository.uma.ac.id)26/10/20

## HALAMAN PENGESAHAN

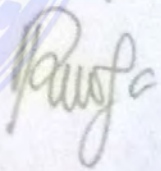
Judul : Pengaruh Efikasi Diri Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara  
Nama : Herlina Sari Harefa  
NPM : 168320218  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
**Komisi Pembimbing**

  
Ir. M. Yamin Siregar, M.M.  
Pembimbing I

  
Yuni Syaputri, S.E., M.Si.  
Pembimbing II

  
  
Ir. Yamin Hfendi, S.E., M.Si.  
Dekan

  
Wan Rizca Amelia, S.E., M.Si.  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 08 Mei 2020



## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Mei 2020



**Herlina Sari Harefa**  
168320218



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

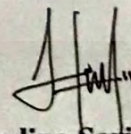
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlina Sari Harefa  
NPM : 168320218  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 08 Mei 2020  
Yang menyatakan,



**Herlina Sari Harefa**  
**168320218**

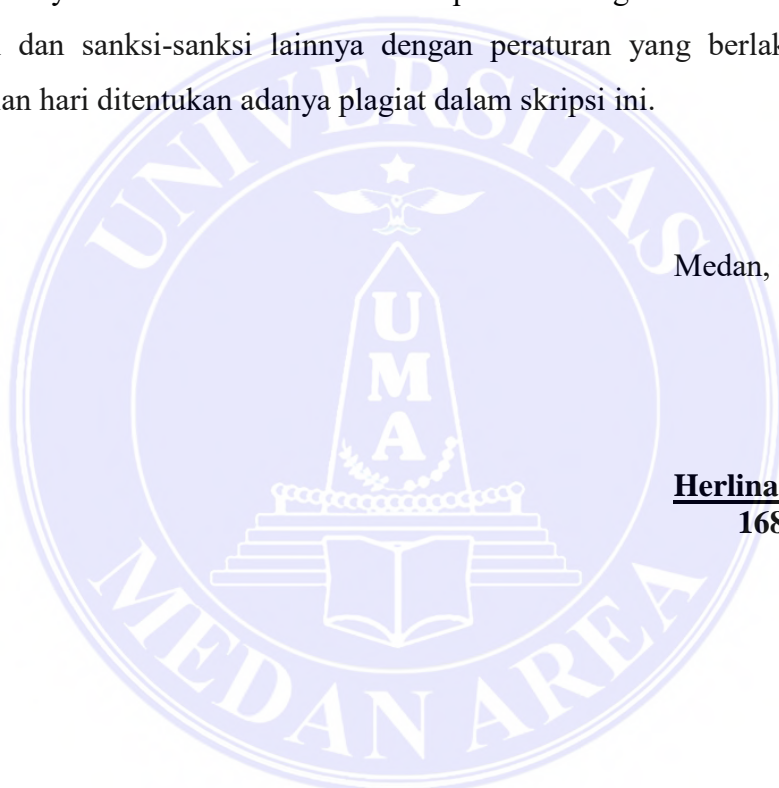
## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Mei 2020

**Herlina Sari Harefa**  
**168320218**





**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlina Sari Harefa  
NPM : 168320218  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 08 Mei 2020  
Yang menyatakan,

**Herlina Sari Harefa**  
**168320218**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Gunung Sitoli, pada tanggal 26 September 1998 dari Ayah Syaharwan Harefa dan Ibu Yuslinar Maru'ao. Penulis merupakan anak keempat dari 4 bersaudara.

Tahun 2016 Penulis lulus dari SMA Negeri 4 Sibolga dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



## ABSTRAK

### **Pengaruh Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, untuk mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara, serta untuk mengetahui apakah efikasi diri dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 110 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistic regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan, *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan kemudian efikasi diri dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

Kata Kunci : Efikasi Diri, *Employee Engagement*, Kinerja Pustakawan

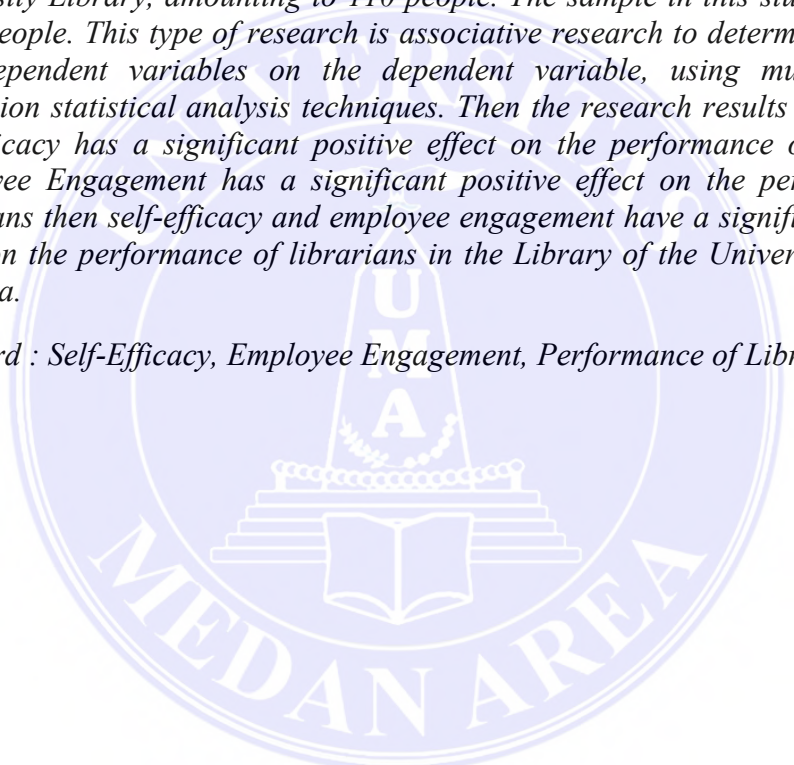


## ABSTRACT

### ***The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Librarian Performance in the Library of the University of North Sumatera***

*This study aims to find out whether self-efficacy has a significant positive effect on the performance of librarians at the University of North Sumatera Library, to find out whether Employee Engagement has a significant positive effect on the performance of librarians at the Library of the University of North Sumatera, and to find out whether self-efficacy and employee engagement have a significant positive effect on the performance of librarians at the North Sumatera University Library. The population in this study were all librarians in the North Sumatera University Library, amounting to 110 people. The sample in this study amounted to 86 people. This type of research is associative research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are self-efficacy has a significant positive effect on the performance of librarians, Employee Engagement has a significant positive effect on the performance of librarians then self-efficacy and employee engagement have a significant positive effect on the performance of librarians in the Library of the University of North Sumatera.*

*Keyword : Self-Efficacy, Employee Engagement, Performance of Librarian*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Syaharwan Harefa (Alm.) dan Ibunda Yuslinar Maru’ao yang selalu memberikan do’a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis. Kakak tercinta Hilda Syaf’aini Harefa,S.Sos.,M.A., Farida Ainun Harefa dan Abang tercinta Fandy Ahmad Harefa yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan,M.Eng.,M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area ;
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi,SE., M,Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
3. Ibu Wan Rizca Amelia,SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
4. Ibu Yuni Syahputri,SE.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses perkuliahan;



6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
7. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi;
8. Bapak Dahrul Siregar, SE., M.Si. selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan tanggung jawab;
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah tulus memberikan pengajaran kepada penulis selama menyelesaikan pendidikan;
10. Staff Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu penulis selama menyelesaikan pendidikan;
11. Bapak Dr. Jonner Hasugian, M.Si., selaku Kepala Perpustakaan Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan izin untuk penelitian;
12. Bapak/Ibu Staff Pegawai Perpustakaan Universitas Sumatera Utara terutama Bapak Rasiman, S.Sos., dan Bapak Mas Irwansyah Putra, S.Sos., yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian ini;
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen B3 Universitas Medan Area, yang telah memberikan semangatnya kepada penulis;
14. Genk Ceunah : Mira Eka Putri, Henno Veva Raisya, Rizky Febry Adelia, Fibrian Wandani, Fitri Dyanti dan Ade Isfa Ramadani, terima kasih tawanya, tangisnya, amarahnya, bencinya, dan senangnya selama ini. *See u on top gaess*;
15. Sahabat Kecil ku Tri Ayu Gusti Suntari, A.Md., Rafika Lestrai, S.K.H., serta Hanna Takeshi Simanjuntak terima kasih dukungan, wejangan dan kebersamaannya selama ini.
16. Abang Kasfil Zalukhu, A.Md.Pel. yang menjadi tempat keluh kesah penulis selama menyelesaikan Skripsi ini, terima kasih selalu ada untuk penulis.
17. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dalam membantu menyempurnakan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membaca dan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan bidang keilmuan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, 08 Mei 2020

Penulis





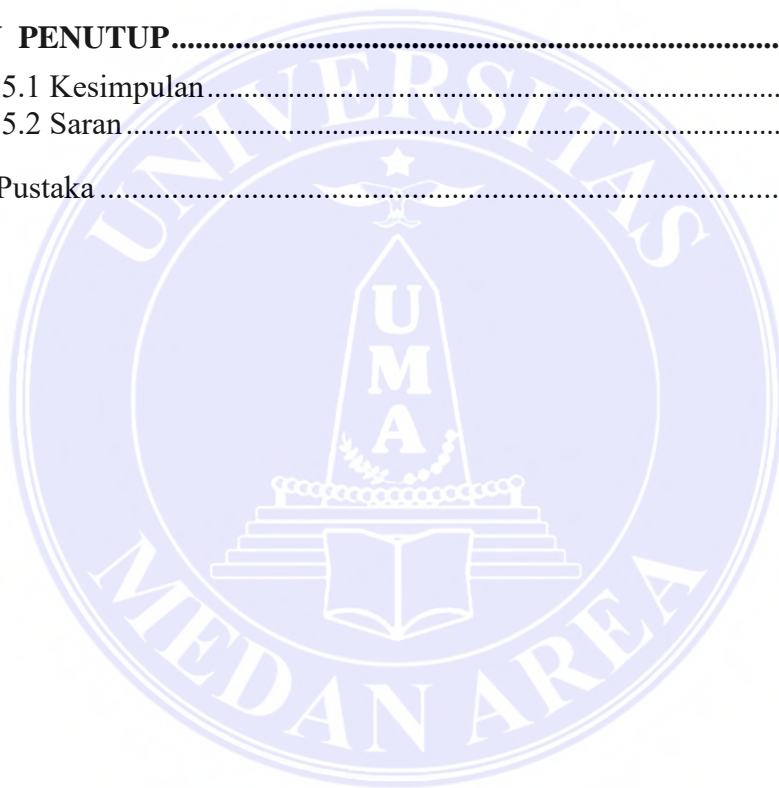
## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Pernyataan Orisinilitas .....	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Skripsi .....	iv
Riwayat Hidup .....	v
Abstrak .....	vi
<i>Abstract</i> .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kinerja .....	12
2.2.1 Defenisi Kinerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.2.3 Kriteria Penilaian Kinerja .....	15
2.3 Efikasi Diri .....	17
2.3.1 Defenisi Efikasi Diri.....	17
2.3.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	19
2.4 <i>Employee Engagement</i> .....	21
2.4.1 Defenisi <i>Employee Engagement</i> .....	21
2.4.2 Aspek <i>Employee Engagement</i> .....	22
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan <i>Employee Engagement</i> .....	22
2.5 Penelitian Terdahulu .....	24
2.6 Kerangka Konseptual.....	27
2.6.1 Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan.....	28
2.6.2 <i>Employee Engagement</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan.....	29
2.6.3 Efikasi Diri dan <i>Employee Engagement</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan.....	30
2.7 Hipotesis .....	31

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1 Jenis Penelitian .....	32
3.1.2 Lokasi Penelitian .....	32
3.1.3 Waktu Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	33
3.2.1 Populasi .....	33
3.2.2 Sampel .....	33
3.3 Defenisi Operasional .....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.6 Skala Pengukuran Data .....	37
3.7 Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1 Uji Instrumen .....	38
3.7.1.1 Uji Validitas .....	38
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	39
3.7.2 Analisis Deskriptif .....	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	40
3.7.3.2 Uji Multikolineritas .....	41
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
3.7.5 Uji Hipotesis .....	43
3.7.5.1 Uji Parsial (t) .....	43
3.7.5.2 Uji Simultan (F) .....	44
3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
<b>BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Perpustakaan Universitas Sumatera Utara .....	46
4.1.1.1 Profil Perpustakaan Universitas Sumatera Utara .....	46
4.1.1.2 Visi, Misi & Tujuan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara .....	47
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Sumatera Utara .....	49
4.1.2 Data Responden .....	51
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Divisi .....	52
4.1.3 Analisis Data .....	52
4.1.3.1 Uji Instrumen .....	52
4.1.3.1.1 Uji Validitas .....	52
4.1.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	53
4.1.3.2 Analisis Deskriptif .....	54
4.1.3.2.1 Variabel Efikasi Diri ( $X_1$ ) .....	54
4.1.3.2.2 Variabel <i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ ) .....	58
4.1.3.2.3 Variabel Kinerja Pustakawan (Y) .....	61
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	64
4.1.3.3.1 Uji Normalitas .....	65



4.1.3.3.2 Uji Multikolinieritas.....	67
4.1.3.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	68
4.1.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
4.1.3.5 Uji Hipotesis .....	71
4.1.3.5.1 Uji Parsial (t).....	71
4.1.3.5.2 Uji Simultan (F) .....	72
4.1.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
4.2 Pembahasan Penelitian.....	73
4.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pustakawan.....	73
4.2.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pustakawan.....	75
4.2.3 Pengaruh Efikasi Diri dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pustakawan.....	76
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran .....	79
Daftar Pustaka .....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	35
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket .....	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Divisi .....	52
Tabel 4.3 Data Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.4 Data Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya yakin bisa bekerja maksimal meskipun ada hambatan-hambatan” .....	55
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya yakin bisa menyelesaikan tugas meskipun terdapat masalah” .....	55
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya dapat diandalkan dalam bekerja secara <i>team work</i> ” .....	56
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan” .....	56
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya yakin potensi yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas” .....	57
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya yakin dapat mengatasi semua masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan saya” .....	57
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya bersemangat dan pantang menyerah ketika menyelesaikan tugas yang diberikan” .....	58
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” .....	58
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan” .....	59
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya mau bekerja lebih untuk organisasi” .....	59
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu” .....	60
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya sulit untuk bersikap acuh tak acuh dengan pekerjaan” .....	60
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan” .....	61



Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja” .....	61
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya mampu memenuhi target kerja yang sudah ditentukan” .....	62
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi” .....	62
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya sadar akan tugas dan tanggung dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di dalam organisasi” .....	63
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya berfikir kreatif untuk menjalankan program kerja di dalam organisasi” .....	63
Tabel 4.23 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan” .....	64
Tabel 4.24 Distribusi Jawaban Responden Mengenai “Saya merasa bertanggung atas fasilitas yang telah digunakan” .....	64
Tabel 4.25 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Sminornov</i> .....	67
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.27 Uji Regresi Linear Berganda (Variabel $X_1, X_2$ Terhadap $Y$ ).....	70
Tabel 4.28 Hasil Uji Parsial ( $t$ ) .....	71
Tabel 4.29 Hasil Uji Simultan ( $F$ ).....	72
Tabel 4.30 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73

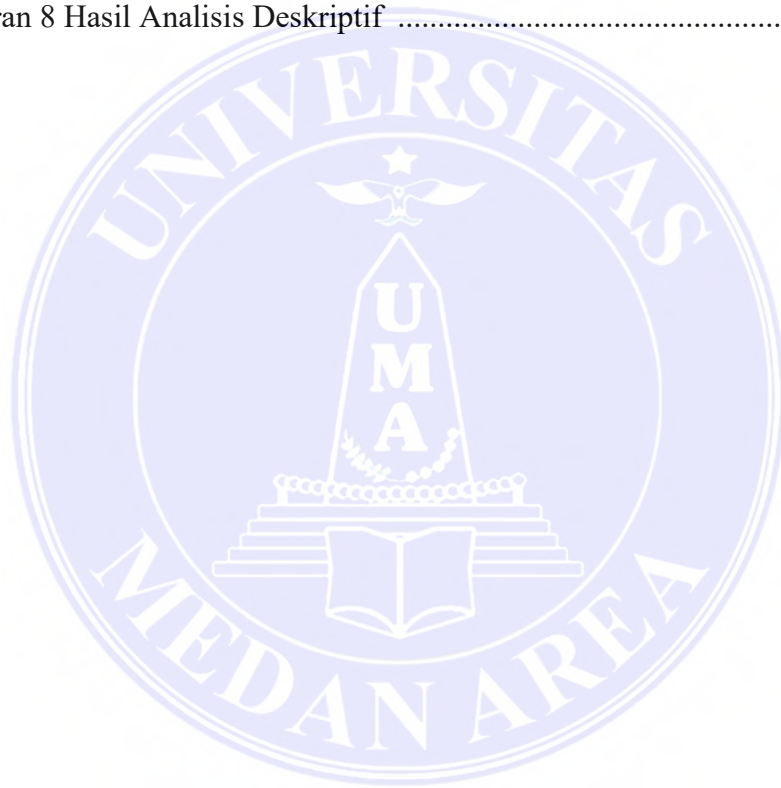
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perpustakaan Universitas Sumatera Utara .....	50
Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram.....	65
Gambar 4.3 Uji Normalitas Analisis P-P Plot.....	66
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Analisis Grafik Scatterplot.....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	83
Lampiran 2 Surat Izin Research/Survey .....	86
Lampiran 3 Surat Keterangan Melakukan Penelitian .....	87
Lampiran 4 Tabulasi Responden Uji Validitas .....	88
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Responden .....	90
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas .....	95
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	101
Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif .....	102





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam proses strategik. Peran sumber daya manusia yang semakin lama semakin berkembang menunjukkan bahwa persepsi mengenai fungsi sumber daya manusia menjadi semakin kuat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu karyawan. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dalam bekerja. Tingkatan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kerja. Jika karyawan memiliki tingkatan kinerja yang tinggi maka produktivitasnya akan tinggi, begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai target kinerja merupakan karyawan yang tidak produktif. (Suwatno & Priansa, 2011).

Dalam dunia kerja, *beliefs* merupakan sebuah keyakinan dari individu yang ditampilkan pada apa yang dikatakan atau dilakukan. *Beliefs* dapat menjelaskan bagaimana individu dapat menilai atau mengevaluasi suatu kejadian yang kemudian disampaikan melalui perilaku dirinya. Sementara itu, efikasi diri merupakan *belief* tentang kemampuan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan sumber-sumber tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi

prospektif. Menurut Dewi (2011) salah satu alasan mengapa efikasi diri sangat penting dalam dunia kerja adalah memiliki kemampuan diri, memiliki keyakinan diri, serta memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda.

Efikasi diri menurut Bandura (2009) merupakan keyakinan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi tertentu sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia.

Penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya. Hal tersebut membuat sikap kerja karyawan menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai prediktor performa organisasi adalah *employee engagement*.

Menurut Macey dkk (2009) menyatakan *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela. *Employee engagement* secara teoritis dipengaruhi oleh faktor, baik faktor yang berasal dari individu maupun faktor lingkungan atau manajemen organisasi. Penelitian empiris yang pernah dilakukan oleh Harmoko (2018) di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta menunjukkan bahwa berdasarkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji prasyarat analisis dengan uji normalitas

dan uji linearitas serta uji hipotesis dengan regresi sederhana *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan.

Perpustakaan merupakan organisasi dinamis yang selalu meningkatkan produktifitasnya serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka. Dalam menghadapi perkembangan perpustakaan yang sangat pesat di era globalisasi informasi saat ini, perpustakaan harus mempertahankan asset-asset yang dimilikinya agar mampu menghadapi perkembangan perpustakaan saat ini. Salah satu asset yang harus diperhatikannya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya asset perpustakaan yang bernafas atau hidup disamping asset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti gedung, komputer, buku, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan asset sumber daya manusia ini mengisyaratkan pengelolaan yang berbeda sengan asset lain, sebab asset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perpustakaan secara aktif.

Keberadaan perkembangan perpustakaan tidak dapat dipisahkan dari pustakawan. Menurut undang-undang nomor 43 tahun 2007, pustakawan adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Pustakawan merupakan sumber daya yang penting dalam perpustakaan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem kerja dalam pengelolaan dan pelayanan di perpustakaan.



Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) merupakan perpustakaan perguruan tinggi yang diselenggarakan sebagai wadah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan seluruh sivitas akademika Universitas Sumatera Utara. Perpustakaan USU merupakan salah satu Perpustakaan yang memiliki minat kunjungannya cukup tinggi yaitu dengan jumlah pengunjung  $\pm$  2.000 orang/hari. Dimana jam buka layanan dimulai pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB, pada jam istirahat pemustaka tetap dilayani. Perpustakaan USU sendiri memiliki berbagai macam layanan diantaranya layanan sirkulasi, layanan referensi, layanan Koleksi Pinjam Singkat (KPS), layanan literasi informasi, layanan fotokopi, dukungan akreditasi, serta pelayanan kerjasama antar perpustakaan. Guna mendukung kegiatan pelayanan dan pengolahan Perpustakaan USU memiliki pustakawan 110 orang.

Selain dilihat dari pelayanannya yang beragam, Perpustakaan USU juga mempunyai segudang prestasi baik nasional maupun internasional beberapa diantaranya yaitu :

- 1) Predikat Perpustakaan dengan Manajemen dan Operasional Terbaik di Indonesia berdasarkan survei yang dilakukan oleh HEDS-USAID pada tahun 1995.
- 2) Unit Pelayanan Teknis Terbaik II, Kategori Penilaian Ruangan, Pelayanan Mahasiswa, Taman dan Pemeliharaan Gedung.
- 3) Predikat Perpustakaan dengan Akreditasi Kategori “A” berdasarkan akreditasi perpustakaan yang dilakukan oleh Perpustakaan Nasional RI tahun 2012.

- 4) Pada tahun 2010, USU Repository masuk ke dalam 100 besar repositori institusional dunia berdasarkan pemeringkatan yang dilakukan oleh Webometrics.
- 5) Penghargaan Pustakawan Berprestasi Tingkat Nasional Kemenristek-Dikti 2018.

Pustakawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perpustakaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi perpustakaan harus dapat mengelola pustakawan dengan baik karena akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi perpustakaan. Tujuan perpustakaan dapat terwujud apabila seluruh pustakawan akan selalu berusaha berkontribusi secara positif bagi perpustakaan. Pustakawan yang erat dengan pekerjaan yang diharapkan dan berusaha memperbaiki kinerjanya. Pustakawan yang berkinerja tinggi akan ditandai dengan kepuasan pemustaka terhadap layanan pustakawan.

Peningkatan kualitas kinerja pustakawan sudah berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang jabatan fungsional pustakawan dan angka kreditnya, memberikan tuntutan kepada pustakawan agar dapat mewujudkan kinerja yang berkualitas, profesional, bertanggung jawab, jujur dan lebih mampu serta akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai di Perpustakaan USU, peneliti menemukan beberapa permasalahan yaitu terkait efikasi diri dan *employee engagement* pustakawan yang masih kurang, diantaranya jarang mengeluarkan ide-ide yang brilian serta kurang berkontribusi dalam melakukan inovasi-inovasi yang membangun demi pencapaian tujuan dari Perpustakaan USU sendiri. Sebagaimana kita ketahui seorang pustakawan harus mempunyai jiwa pengabdian terhadap tugas-tugas dan fungsi perpustakaan sebagai sarana penunjang pendidikan formal dan nonformal serta senantiasa bersedia membantu, membimbing, dan memberikan layanan kepada masyarakat terbuka dan suka rela, sehingga tujuan perpustakaan dapat tercapai.

Melihat fakta-fakta di atas peneliti tertarik untuk melihat bagaimana efikasi diri dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pustakawan saat bekerja di Perpustakaan USU. Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi pengetahuan dengan mengeksplorasi pengaruh efikasi diri dan *employee engagement* terhadap kinerja pustakawan. Kontribusi penelitian ini dapat dilihat dari dua perspektif teoritis dan praktis. Dari perspektif teoritis, telah mengembangkan teori berdasarkan empiris untuk mengukur efikasi diri dan *employee engagement*. Dari perspektif praktis, dapat digunakan untuk mengukur tingkat efikasi diri dan *employee engagement*, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja pustakawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”.



## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?
3. Apakah efikasi diri dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis efikasi diri dan *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi penulis

Memahami wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antar dan penyelesaian skripsi.

### 2. Bagi instansi

Untuk memberikan saran dan masukan bagi pimpinan instansi, untuk dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawainya melalui efikasi diri dan *employee engagement*.

### 3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi penelitian dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

### 4. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah Perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan pada bidang yang sama.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Taufiqurrohman (2009:3) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan.

Masram & Mu'ah (2017:2) menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Priyono (2010:3) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.



Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Chusway dalam Priyono (2010:8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

- a) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakandan prosedur SDM yang memungkinkan organisasimampu mencapai tujuannya;
- b) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitandengan implikasi SDM;
- c) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantumanager lini mencapai tujuannya;
- d) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalamhubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwamereka tidak menghambat organisasi dalam mencapaitujuannya;
- e) Menyediakan media komunikasi antara pekerja danmanajemen organisasi;
- f) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasionaldan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut Masram & Mu'ah (2017:8) menyebutkan tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a) Tujuan organisasional
- b) Tujuan fungsional

- c) Tujuan sosial
- d) Tujuan personal

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

### **2.1.3 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Masram & Mu'ah (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a) Perencanaan untuk kebutuhan SDM
- b) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
- c) Penilaian kinerja
- d) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
- e) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:22) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a) Pengadaan
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan
- f) Kedisiplinan

### g) Pemberhentian

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Defenisi Kinerja

Moehariono (2012:95) menyebutkan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dessler (2010:41) berpendapat kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Fahmi (2010:2) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan pendapat lain Umam (2012:187) kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2011:13), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:171) yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.



## 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

## 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

### 5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

### 6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

### 2.2.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) menyebutkan beberapa unsur penilaian kinerja yaitu :

- 1) Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan.
- 2) Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.
- 3) Inisiatif kerja sendiri sering mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan.
- 4) Sikap kerja sendiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan Sutrisno (2011:180) menyebutkan standar penilaian kerja yaitu:

- 1) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.
- 2) Kualitas kerja adalah mutu seseorang karyawan atau pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan adalah segala sesuatu yang dia ketahui dan mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.
- 4) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- 5) Keputusan yang diambil.
- 6) Perencanaan kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.
- 7) Daerah organisasi kerja adalah lingkungan perusahaan yang memiliki tujuan yang sama dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Moehariono (2012:113), kinerja dapat dinilai berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke enam kategori yaitu:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2.3 Efikasi Diri**

### **2.3.1 Defenisi Efikasi Diri**

Bandura (2009 : 213) menyebutkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu.

Menurut Alwisol (2009:287) efikasi diri merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Selanjutnya, Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr dan Konopaske (2012:159) menjelaskan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mengacu pada sebuah keyakinan atau kepercayaan seseorang



dari kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2.3.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Efikasi diri terdiri atas dua kelompok, yaitu efikasi diri umum dan khusus. Efikasi diri umum mengacu pada konsep Bandura, meskipun pada tahun-tahun belakangan ini efikasi diri umum telah digunakan sebagai dimensi untuk meneliti tentang kemampuan. Efikasi diri khusus sangat beragam tergantung pada tugas khusus dan diolah secara kognitif oleh individu sebelum usaha tersebut dikembangkan. Sebaliknya efikasi diri umum merujuk pada keyakinan orang dalam keberhasilan mencapai prestasi hidup. Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi, yaitu (Feist, 2011:212) :

#### 1) *Level* (Tingkat Kesulitan)

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang tingkat kesulitannya berbeda. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu keyakinan bahwa usaha yang digelutinya akan sukses. Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa diluar batas kemampuan yang dirasakannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk tingkat kecerdasan, usaha, ketepatan, produktivitas dan cara mengatasi tantangan.

## 2) *Generality* (Keluasan)

Keluasan berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu terungkap gambaran secara umum tentang efikasi diri individu yang berkaitan. Generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif dan afeksi.

## 3) *Strength* (Ketahanan)

Strength berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. Kekuatan berusaha yang lebih besar mampu didapat dengan efikasi diri. Semakin kuat efikasi diri maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Jess Feist and Gregory J. Feist (2011: 213 - 215) menjelaskan terdapat empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri, yaitu :

#### 1. *Mastery Experience*

Pengalaman menyelesaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang, karena mastery experience memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu

keberhasilan atau kesuksesan, dan keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat di dalam keyakinan individu.

## 2. *Vicarious Experience*

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan untuk model sosial. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama apabila individu merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Individu akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk tujuan yang diharapkan. Melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil melalui usaha keras dapat meningkatkan kepercayaan bahwa dirinya juga mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan sebaliknya dengan mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan keyakinan dan usaha dari individu tersebut.

## 3. *Persuasi Verbal*

Persuasi verbal adalah cara meningkatkan kepercayaan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan keberhasilan. Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat pada peningkatan efikasi diri individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Persuasi verbal berhubungan dengan kondisi bagaimana dan kapan persuasi dapat diberikan agar meningkatkan efikasi diri seseorang.

## 4. Keadaan Fisiologis dan Emosional

Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis

lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai isyarat terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam cenderung dihindari. Ketika melakukan penilaian terhadap kemampuan pribadi, seseorang tidak jarang berpegang pada informasi somatik yang ditunjukkan melalui fisiologis dan keadaan emosional. Individu mengartikan reaksi cemas, takut, stress dan ketegangan sebagai sifat yang menunjukkan bahwa performansi dirinya menurun. Penilaian seseorang terhadap efikasi diri dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati yang positif akan meningkatkan efikasi diri sedangkan suasana hati yang buruk akan melemahkan efikasi diri.

## **2.4 Employee Engagement**

### **2.4.1 Defenisi *Employee Engagement***

*Employee engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Scheimann (2011 : 211) *employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membelibahkan berinvestasi pada perusahaannya.

Menurut Shiddanta dan Roy (2010 : 171) *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Atau menurut Robbins et.al(2011:113) *employee engagement* adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dia lakukan.

Menurut menurut Albrecht (2010:4) mengemukakan bahwa *employee engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara



psikologi dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu kondisi, keasyikan dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

#### **2.4.2 Aspek *Employee Engagement***

Menurut Schaufeli, dkk (2009 : 71-92) menjelaskan ada 3 aspek yang membentuk *employee engagement* yaitu :

##### 1) Semangat (*Vigor*)

Semangat dikarakteristikan dengan tingginya level energy dan resiliensi mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemauan untuk member upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

##### 2) Dedikasi (*Decication*)

Dedikasi dikarakteristikan dengan adanya perasaan signifikan, pengorbanan tenaga dan pikiran, rasa penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

##### 3) Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan dikarakteristikkkan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan bekerja dalam bekerja, serius, dan menikmati pekerjaan dimana waktu berjalan cepat dan individu sulit melepas diri dari pekerjaannya.

#### **2.4.3 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan *Employee Engagement***

Bakker (2009) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yaitu :

### 1. *Job Resources*

*Job Resources* merujuk kepada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk a) mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, b) mencapai target pekerjaan, c) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan personal.

### 2. *Salience of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

### 3. *Personal Resources*

*Personal Resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena mereka memiliki skor ekstraversi dan *conscientiousness* yang lebih tinggi, serta memiliki *neuroticism* yang lebih rendah.

Macey *et al.*, (2009) mengemukakan empat komponen penting untuk bisa merasakan *engaged*. Keempat komponen tersebut merupakan hal yang akan didapatkan ketika karyawan merasakan *engaged*. Komponen-komponen tersebut yaitu :

#### a. *Feelings of urgency*

Urgensi merupakan energi yang diarahkan pada tujuan dan determinasi. Urgensi dalam hal ini bisa disamakan dengan "*vigour*" yang didefinisikan sebagai kekuatan fisik, energi emosional dan keaktifan kognitif, tetapi ditambahkan dengan penekanan pada pencapaian tujuan.

b. *Feelings of being focused*

Karyawan yang merasakan *engaged* akan fokus pada pekerjaannya. Dalam keadaan normal, mereka akan memusatkan perhatian pada apa yang mereka lakukan dan tidak akan mudah terganggu dengan keadaan lain. Fokus berarti memperhatikan dan meningkatkan kapasitas kognitif pada suatu pekerjaan.

c. *Feelings of intensity*

Intensitas merupakan pelengkap fokus, karena kedua hal tersebut saling melengkapi dan intensitas mengandung kedalaman konsentrasi. Hal ini didorong oleh sifat tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan. Ketika level kemampuan karyawan selaras dengan tuntutan kerja, maka karyawan akan mencurahkan perhatian dan energinya untuk kesuksesan tugas tersebut.

d. *Feelings of enthusiasm*

Antusiasme merupakan keadaan psikologis yang secara bersamaan mencakup rasa kebahagiaan dan energy. Antusiasme merupakan istilah yang berguna untuk menggambarkan karyawan yang *engaged*.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah efikasi diri, *employee engagement* dan kinerja.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Decky Archiles Winowoda (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta	Variabel Independen : <i>employee engagement</i> (X1), dan kepuasan kerja (X2). Variabel Dependen : kinerja (Y) Variabel Intervening : Komitmen Organisasi (Z)	Hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh signifikan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3) Terdapat pengaruh signifikan <i>employee engagement</i> terhadap komitmen organisasi secara parsial. 4) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial. 5) Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 6) Pengaruh langsung <i>employee</i>



				<p><i>engagement</i> terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung <i>employee engagement</i> terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.</p> <p>7) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta.</p>
2	Mukrodi Mukrodi dan Muhammad Reza (2018)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari ( <i>Express Group</i> ) Depok	Variabel Independen : Efikasi Diri (X) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja.
3	Nailul Fajriah, Marcham Darokah (2016)	Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai	Variabel Independen : Efikasi Diri(X1), dan Iklim Organisasi (X2). Variabel Dependen : kinerja (Y) Variabel Mediator : <i>Employee</i>	Hasil penelitian ini adalah: Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh <i>employee engagement</i> .

		Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta	<i>Engagement (Z)</i>	
4	Gardjito (2010)	Pengaruh Konsep Diri, Komunikasi Interpersonal, Dan Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) Terhadap Kinerja Pustakawan Di Era Globalisasi	Variabel Independen : Konsep Diri (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Efikasi Diri (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pustakawan (Y)	Hasil Penelitian : Dari ketiga variabel bebas yaitu konsep diri, komunikasi interpersonal dan efikasi diri sama-sama berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dan komunikasi interpersonal merupakan variansi paling dominan yang berpengaruh langsung terhadap efikasi diri.
5	Sapto Harmoko (2018)	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta	Variabel Independen : <i>Employee Engagement</i> (X1). Variabel Dependen : Kinerja Pustakawan (Y)	Hasil Penelitian : <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pustakawan

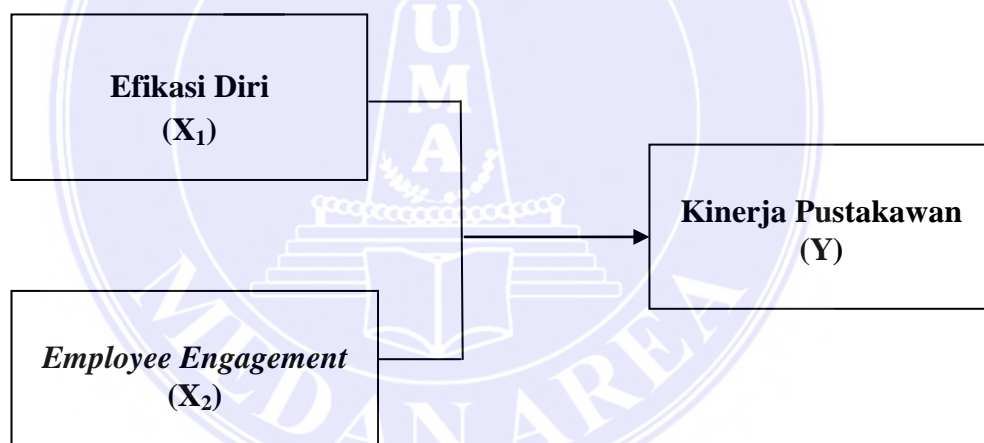
## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh efikasi diri dan *employee engagement* terhadap kinerja, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**



**Keterangan :**

1. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan
2. *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan
3. Efikasi Diri dan *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pustakawan

Gambar diatas menjelaskan bahwa efikasi diri dan *employee engagement* yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pustakawan.

### **2.6.1 Efikasi Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia yang akan mengelolah sumber daya lain dengan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja merupakan prestasi yang merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000 : 201). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja. Dimana efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan diri sendiri untuk berhasil melakukan tugas dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura, 2009: 213).

Efikasi diri secara signifikan dapat memprediksi tingkat prestasi kerja individu (Prasetya, 2013 : 143). Efikasi diri berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya serta meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Efikasi diri seharusnya diikuti dengan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang yang dimiliki setiap individu, sebab



tanpa adanya pengetahuan, keahlian, keterampilan, sumber daya serta peluang maka tidak cukup untuk memotivasi individu dalam meningkatkan kinerjanya.

### **2.6.2 *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan**

*Employee Engagement* didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, menyamakan *employee engagement* dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan (Truss, dkk, 2014:98).

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi, yaitu kondisi dimana karyawan mau berusaha keras dan menggunakan seluruh pikiran serta energinya bahkan rela untuk lembur demi menuntaskan pekerjaannya.

Hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2004).

### **2.6.3 Efikasi Diri dan *Employee Engagement* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pustakawan**

Efikasi diri berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya

serta meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Sedangkan *employee engagement* berhubungan dengan keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan sebuah organisasi. Sehingga dapat disimpulkan efikasi diri dan *employee engagement* sendiri memberikan pengaruh terhadap kinerja pustakawan. Semakin tinggi efikasi diri dan *employee engagement* seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan visi misi organisasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

## 2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

H3 : Efikasi Diri dan *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan perpustakaan Universitas Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Ikhsan,dkk (2014:9) metode penelitian merupakan semua bentuk metode/teknik yang digunakan seseorang dalam melakukan kegiatan penelitian. Penelitian deskriptif membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.(Ikhsan dkk, 2014:84).

Sedangkan Sugiyono (2014:23) menyebutkan penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian berlokasi di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) Jl. Perpustakaan No. 1 Padang Bulan Medan.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel waktu penelitian

:

Tabel 3.1 : Rencana Waktu Penelitian

No.	Nama Kegiatan	2019			2020				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pembuatan Proposal	■	■						
2	Seminar Proposal			■					
3	Pengumpulan Data			■	■				
4	Analisa Data					■			
5	Penyusunan Skripsi					■			
6	Seminar Hasil					■			
7	Penyelesaian Skripsi					■	■		
8	Sidang Meja Hijau							■	■

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Siyoto dan Ali (2015:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yang masuk dalam struktur organisasi Perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) berjumlah 110 orang.

#### 3.2.2 Sampel

Menurut Siyoto dan Ali (2015:55) sampel adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan *Propotionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan bila



populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. (Sugiyono, 2017)

Adapun untuk menentukan jumlah sampel ( $n$ ) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Kelonggaran atau ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (1%, 5%, 10%) (Indrawan & Yaniawati, 2014)

maka sampel yang diambil :

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1,275} = 86,27 \text{ dibulatkan menjadi } 86 \text{ responden.}$$

Dari hasil perhitungan yang di dapatkan berjumlah 86,27 maka digenapkan menjadi 86. Jadi jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini berjumlah 86 responden.

Pembulatan yang digunakan untuk mempermudah peneliti dalam menghitung anggota sampel. Pembulatan jumlah sampel berdasarkan dengan semakin besar jumlah sampel yang mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi akan semakin kecil, dan semakin kecil jumlah sampel menjadi populasi maka semakin besar kesalahan generalisasi. (Sugiyono, 2017)

### 3.3 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan suatu defenisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria (Ikhsan, 2014:70). Defenisi operasional mesti didasarkan pada suatu teori yang secara umum diakui kevaliditasannya. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.2 : Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Efikasi Diri ( $X_1$ )	Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu	1) Level 2) Generality 3) Strength	Skala Likert
2	<i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ )	<i>Employee engagement</i> adalah suatu keadaan karyawan yang terlibat langsung secara psikologi dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan performanya di dalam bekerja	1) Semangat ( <i>Vigor</i> ) 2) Dedikasi ( <i>Decication</i> ) 3) Penyerapan ( <i>Absorption</i> )	Skala Likert
3	Kinerja (Y)	kinerja atau <i>performance</i> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Inisiatif kerja 4) Sikap kerja	Skala Likert

Sumber : Feist (2011), Schaufeli (2009), dan Mangkunegaraan (2013)

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama (Ikhsan, 2014:122). Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Ikhsan, 2014:128). Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan seperti indeks, kamus, jurnal, e-journal, ensiklopedia, handbook dan direktori. Serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

- 1) Wawancara (*Interview*) yaitu percakapan dua orang atau lebih yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. (Ikhsan,2014:123)
- 2) Pengamatan (*Observation*) yaitu pengumpulan data dengan pengamatan langsung. Pengambilan data dengan metode ini menggunakan mata tanpa

adanya pertanyaan atau komunikasi atau bantuan alat-alat standar lain untuk keperluan tersebut. (Ikhasn, 2014:127)

- 3) Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono,2017:142)

### 3.6 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2017: 92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2017:93). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.3 : Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1



### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisa data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data. Proses analisis data umumnya terdiri dari beberapa tahap : (1) Pertama adalah tahap persiapan data, yang termasuk dalam tahap persiapan data, yang termasuk dalam tahap pertama ini adalah melakukan pengeditan data, pemberian kode dan memasukkan (input) data. Manfaat yang dapat diambil dari kegiatan ini yaitu mampu menjamin akurasi dari data mulai dari pengembalian data mentah ke bentuk-bentuk yang lebih layak untuk dianalisis. (2) Kedua adalah mempersiapkan ringkasan statistic deskriptif sebagai langkah awal untuk memahami pengumpulan data. (Ikhsan, 2014:147)

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Ikhsan (2014:158) validitas adalah akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen pada penelitian ini adalah korelasi *Product Moment (Pearson)* :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi *Product Moment*

$n$  : Jumlah pengamatan

$\sum X$  : Jumlah dari pengamatan nilai X

$\sum Y$  : Jumlah dari pengamatan Y (Suliyanto, 2011:16)

Dalam pengambilan keputusan, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir item pertanyaan adalah valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir item pertanyaan adalah tidak valid pada sig. 0,05. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017: 1212). Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pada penelitian ini adalah rumus *Cronbach Alpha* :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \frac{1 - \sum r_{ii}}{\sum r_{ii} + \sum r_{ij}}; i \quad j$$

Keterangan ;

- $\alpha$  : Koefisien *Cronbach Alpha*  
 $k$  : Jumlah atribut  
 $r_{ii}$  : Korelasi suatu atribut terhadap atribut itu sendiri = 1  
 $r_{ij}$  : Korelasi atribut ke-  $i$  dengan atribut ke-  $j$

Dalam pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai  $\alpha = 0,8 - 1,0$  maka keandalan masuk kategori sangat tinggi
- Jika nilai  $\alpha = 0,6 - 0,8$  maka keandalan masuk kategori tinggi
- Jika nilai  $\alpha = 0,4 - 0,6$  maka keandalan masuk kategori cukup
- Jika nilai  $\alpha = 0,2 - 0,4$  maka keandalan masuk kategori rendah
- Jika nilai  $\alpha = 0,0 - 0,2$  maka keandalan masuk kategori sangat rendah

(Usman, 2013)

### 3.7.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numeric dan grafik. Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa : frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), disperse (deviasi standard an varian) dan koefisien korelasi antar variabel peneliti (Ikhsan, 2014:150). Statistic deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS). Sedikitnya terdapat empat uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi linear yaitu :

- a) Uji normalitas,
- b) Uji multikolinieritas,
- c) Uji heterokedastisitas. (Ikhsan, 2014:185)

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011:69) Uji normalitas dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows* dan dideteksi melalui :

- a) Histogram, pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti kurva lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. (Suliyanto, 2011:69)
- b) Grafik *Normal Probability Plot*, pengujian dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. (Suliyanto, 2011:69)
- c) Uji *Kolmogorov-Sminorniv*, pengujian menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig. > alpha. ( Suliyanto, 2011:75)

### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Suliyanto (2011:81) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Untuk menguji gejala multikolinier dengan melihat nilai TOL lebih besar dari 0,1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala



multikolinier.maka Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*.

### 3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ikhsan (2014:188) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear kesalahan pengganggu ( $\epsilon$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan yaitu, analisis grafik *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Jika *Scatterplot* membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *Scatterplot* menyebar secara acak maka hal ini menunjukkan tidak terjadinya masalah heterokedastisitas pada model regresi yang dibentuk.(Suliyanto, 2011:95)

### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi yang digunakan untuk memprediksi satu variabel tergantung berdasarkan dua atau lebih variabel bebas.(Suliyanto, 2011:37). Menurut Suliyanto (2011:53) persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan model hubungan antarvariabel bebas dengan variabel terganungnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel tergantung (nilai yang diproyeksi)

$a$  = *Intercept* ( Konstanta)

$b_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Variabel bebas pertama

$X_2$  = Variabel kedua

$X_n$  = Variabel bebas ke  $n$

$\varepsilon$  = Nilai residu (Suliyanto, 2011:54)

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ikhsan (2014:199) uji parsial (Uji t) adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan menggunakan *2-tailed* dengan derajat kebebasannya adalah  $df : \alpha/2, n-k$ . Pengujian uji parsial (uji t) dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*, dengan mencari t hitung digunakan rumus :

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan :

$t$  = Nilai t hitung

$b_j$  = Koefisien regresi

$S_{b_j}$  = Kesalahan baku koefisien regresi (Suliyanto, 2011:62)

Dengan keputusan :

a)  $H_0$  tidak dapat ditolak jika :

- $t_{hitung} < t_{tabel}$
- Sig. < alpha ( $\alpha/2$ )

a)  $H_a$  diterima jika :

- $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Sig. < alpha ( $\alpha/2$ ) (Suliyanto, 2011:170)

### 3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ikhsan (2014:199) uji simultan (Uji F) adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Pengujian uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Version 23 for Windows*. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan derajat bebas df:  $\alpha$ , (k-1),(n-k). Untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan rumus :

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

Keterangan :

F = Nilai F hitung

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Dengan keputusan :

a)  $H_0$  tidak dapat ditolak jika :

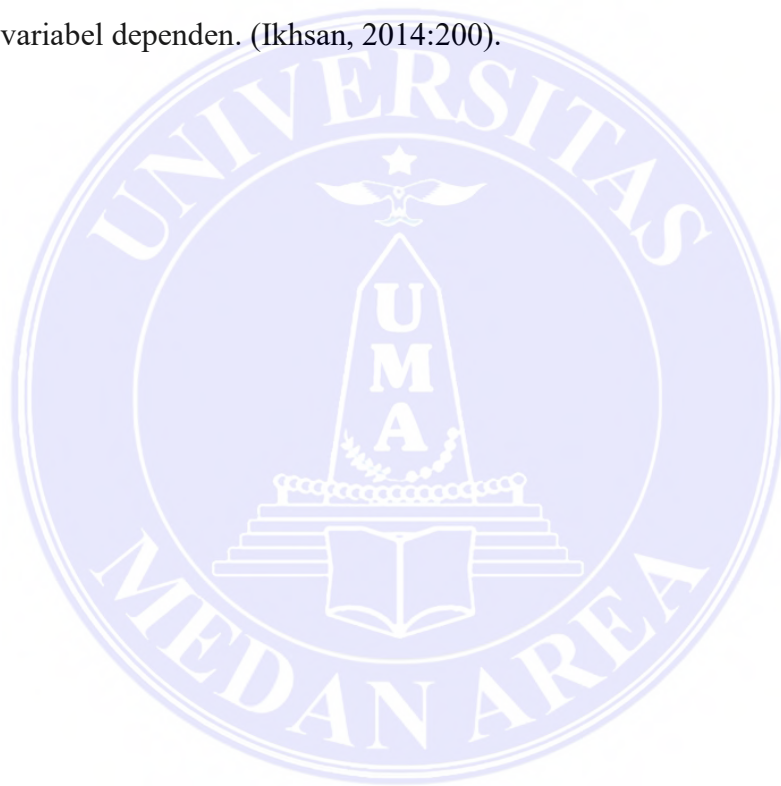
- $F_{hitung} < F_{tabel}$

b)  $H_a$  diterima jika :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$  (Suliyanto, 2011:181)

### 3.7.5.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ikhsan, 2014:200).





## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan uji parsial efikasi diri ( $X_1$ ), nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 7,826 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1,98896 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  7,826 >  $t_{tabel}$  1,98896 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig. 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan uji parsial *employee engagement* ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$  diperoleh 3,003 dimana nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% yakni 1,98896 artinya positif. Dimana taraf signifikan  $\alpha$  5% nilai  $t_{hitung}$  3,003 >  $t_{tabel}$  1,98896 dan nilai  $p$ -value pada kolom sig. 0,004 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$  diperoleh 55,024 > 3,11 artinya positif. Sementara nilai  $p$ -value diperoleh pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan *employee engagement* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, nilai Adjusted R square ( $R^2$ ) yang diperoleh 0,560. Angka tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja pustakawan secara simultan atau

bersama-sama sebesar 56%, sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak Perpustakaan Universitas Sumatera Utara untuk efikasi diri pada Pustakawan penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan lagi efikasi diri dalam menjalankan tugas yang diemban guna meningkatkan kinerjanya yang memberi dampak positif kepada Perpustakaan.
2. Untuk *Employee Engagement* pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara penulis menyarankan untuk lebih ditingkatkan lagi dalam menjalankan tugas yang diemban, karena dengan adanya *employee engagement* memberi kontribusi terhadap keberhasilan perpustakaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan lebih dalam lagi agar hasil yang didapatkan juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht,S.L. 2010. Research and Practice. *Handbook of Employee Engagement Perspective, Issues*. United Kingdom : MGP Books Group
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian Ed. Revisi*. Malang : PT. UMM Press
- Bakker,A.B. 2009. Building Engagement in The Workplace (Final Version) In R.J. Barke & C.L. Cooper (Eds). *The Peak Performing Organizations*.UK : Rootledge
- Bandura,A. 2009. *Self-Efficacy : The Exercise of Control*. New York : Freeman
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. Rahatu. Penerjemah 10<sup>th</sup> Ed.)Jakarta : PT. Indeks
- Dewi,D.N.A.R, dan Wimbarti,S. 2011. Communication Skill In Selling And Salespersons“ Self-Efficacy In Insurance Business. *Journal Anima Indonesian Psychologist*. Vol. 26 No. 2
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Fajriah, Nailul dan Marcham Darokah. 2016. Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *Indonesian Psychological Journal : Humanitas*. Vol. 13 No. 1
- Feist dan Feist. 2011. *Teori Kepribadian Jilid 2*. Jakarta : Salemba Humanika
- Gardjito. 2010. Pengaruh Konsep Diri, Komunikasi Interpersonal, dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Pustakawan Di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 1 No. 1
- Gibson, James L., Jhon Ivancevich, James H. Donnelly,Jr. dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw-Hill
- Handoyo, Agus Wahyu dan Roy Setiawan. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*. Vol. 5 No. 1
- Harmoko, Sapto. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta : Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- <https://library.usu.ac.id/>

- Ikhsan, Arfan, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung : Citapustaka Media
- Indrawan, Rully & Yaniawati, Poppy. 2014. *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan campuran Untuk Manajemen Pembangunan & Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama
- Macey, W.H, Schneider, B, Barbera, K.m & Young, S.A. 2009. *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. USA : John Wiley & Sons
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya : Zifatama
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mukrodi, Mukrodi & Mohammad Reza. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol 6 No. 1
- Nurfajar, Nurfajar M., M. Syafiq Marzuqi, dan Nika Rohmayati. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S<sub>5</sub> Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 20 No.1
- Prasetya, dkk. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1 No.1
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama
- Rivai, Veitzhal dan Basri. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta : Prenada Media
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behaviour*. Ed. 4<sup>th</sup>. New Jersey : Pearson Education
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker & Willem Van Rhenen. 2009. How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement and Sickness Absenteeism. *Journal of Organization Behavior*. Vol. 30 No. 7
- Schiemann, William A. 2011. *Alignment, Capability, Engagement : Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta : PPM



- Shinddanta, A & Roy, D. 2010. Employee Engagement : Engaging The 21<sup>st</sup> Century Workforce. *Asian Journal of Management Research Online : Open Access Publishing Platform for Management Research*. <http://www.ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/sped12011/AJMRSP1015.pdf>
- Siyoto, Sandu & Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun : Skripsi, Tesis & Disertasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa,D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FISIP Universitas Dr. Moestopo Beragama
- Truss, Catherine, et.al. 2014. *Employee Engagement in Theory and Pactice*. New York : Routledge
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi Cet. II*. Bandung : Pustaka Setia
- Winowoda, decky Archiles. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervenig Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

## Lampiran 1

### KUESIONER

#### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### **I DATA RESPONDEN (No. Responden: )**

1. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

2. Divisi : \_\_\_\_\_

#### **II PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### **Keterangan:**

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL EFIKASI DIRI ( $X_1$ )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Level</b>						
1	Saya yakin bisa bekerja maksimal meskipun ada hambatan-hambatan					
2	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas meskipun terdapat masalah					
<b>Generality</b>						
3	Saya dapat diandalkan dalam bekerja secara <i>team work</i>					
4	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam pekerjaan					
<b>Strenght</b>						
5	Saya yakin potensi yang saya miliki dapat menyelesaikan tugas					
6	Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas, meski ada hambatan					

#### 2. VARIABEL *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ( $X_2$ )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Semangat (<i>Vigor</i>)</b>						
7	Saya bersemangat dan pantang menyerah ketika menyelesaikan tugas yang diberikan					
8	Saya bersedia mengerahkan seluruh energy untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
<b>Dedikasi (<i>Dedication</i>)</b>						
9	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan					
10	Saya mau bekerja lebih untuk organisasi					
<b>Penyerapan (<i>Absorption</i>)</b>						
11	Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu.					
12	Saya sulit untuk bersikap acuh tak acuh dengan pekerjaan					

### 3. VARIABEL KINERJA PUSTAKAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
14	Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
15	Saya mampu memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan					
16	Saya mampu bekerja memenuhi harapan organisasi					
<b>Inisiatif Kerja</b>						
17	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di dalam organisasi					
18	Saya berfikir kreatif untuk menjalankan program kerja di dalam organisasi					
<b>Sikap Kerja</b>						
19	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan					
20	Saya merasa bertanggung jawab atas fasilitas yang telah digunakan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.



## Lampiran 2

## SURAT IZIN RESEARCH / SURVEY


**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus I : Jl. Wolani No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7166078, 7160168, 7364340, 7366781, Fax. (061) 7366998  
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp. (061) 8225602, 8201998, Fax. (061) 8226331  
 Email : info@umma.ac.id Website: umma.ac.id/ekonomi.umma.ac.id email fakultas ekonomi@umma.ac.id

Nomor : 985 / FEB.1/01.10/1/2019  
 Lamp. :  
 Perihal : Izin Research / Survey

22 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan  
 Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : HERLINA SARI HAREFA  
 N P M : 168320218  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul : Pengaruh Efikasi Diri Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pustakawan Perpustakaan Universitas Sumatera Utara

Untuk diberi Izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin, Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Dekan Bidang Akademik,  
  
 Legat Priyadi, SE, MM

Tembusan :  
 1. Wakil Rektor Bidang Akademik  
 2. Kepala L.PPM  
 3. Mahasiswa ybs  
 4. Pertinggal



## Lampiran 3

## SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b>	
	<b>UNIVERSITAS SUMATERA UTARA</b>	
	<b>PERPUSTAKAAN</b>	
	Jalan Perpustakaan No. 1, Kampus USU, Medan 20155	
	Telepon : (061) 8218666, Fax: (061) 8213108	
	Laman: library.usu.ac.id	

---

Nomor	: 250 /UN5.2.6/SSA/2020	26 FEB 2020
Lampiran	: -	
Hal	: Surat Keterangan Melakukan Penelitian	

Yth. Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area  
Medan

Dengan hormat, Kepala Perpustakaan Universitas Sumatera Utara menerangkan bahwa Saudara Herlina Sari Harefa, NIM. 168320218, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMA, telah melakukan penelitian di Perpustakaan USU terhitung dari tanggal 13 Januari s.d tanggal 11 Februari 2020.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

  
 Kepala,  
 Dr. Janner Hasugian, M.Si  
 NIP. 195911221987021002





**Lampiran 4**

**TABULASI RESPONDEN UJI VALIDITAS**

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
<b>1</b>	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	<b>87</b>
<b>2</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>3</b>	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	<b>87</b>
<b>4</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>5</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>6</b>	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	<b>87</b>
<b>7</b>	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	<b>94</b>
<b>8</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>9</b>	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	<b>78</b>
<b>10</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>60</b>
<b>12</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>13</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>60</b>
<b>14</b>	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	<b>71</b>
<b>15</b>	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	<b>84</b>
<b>16</b>	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	<b>89</b>
<b>17</b>	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	<b>88</b>

<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	<b>90</b>
<b>19</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>20</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>21</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>22</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>23</b>	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	<b>68</b>	
<b>24</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>25</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>81</b>
<b>26</b>	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	<b>84</b>
<b>27</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>28</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>99</b>
<b>29</b>	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>67</b>
<b>30</b>	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	<b>76</b>

Lampiran 5

TABULASI KUESIONER RESPONDEN

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	84
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	82
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	93
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	95
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	86
6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	94
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88
8	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	86
9	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	84
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	95
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	85
13	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	91
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	90
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	86
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	92



<b>18</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>88</b>
<b>19</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>88</b>
<b>20</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>90</b>
<b>21</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>93</b>
<b>22</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>76</b>
<b>23</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>88</b>
<b>24</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>92</b>
<b>25</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>86</b>
<b>26</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>92</b>
<b>27</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>90</b>
<b>28</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>86</b>
<b>29</b>	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>89</b>
<b>30</b>	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>88</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	<b>88</b>
<b>32</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>90</b>
<b>33</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>92</b>
<b>34</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>90</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>88</b>
<b>36</b>	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	<b>81</b>
<b>37</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>88</b>
<b>38</b>	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>90</b>
<b>39</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>83</b>

<b>40</b>	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>86</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>90</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>85</b>
<b>43</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>86</b>
<b>44</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>94</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>78</b>
<b>46</b>	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>93</b>
<b>47</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
<b>48</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>96</b>
<b>49</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	<b>72</b>
<b>50</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>94</b>
<b>51</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>94</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>96</b>
<b>53</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>96</b>
<b>54</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>100</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	<b>76</b>
<b>56</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	<b>94</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>82</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>80</b>
<b>60</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>86</b>
<b>61</b>	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	<b>74</b>

<b>62</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>86</b>
<b>63</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>98</b>
<b>64</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>78</b>
<b>65</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
<b>66</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>82</b>
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>82</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>88</b>
<b>69</b>	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	<b>78</b>
<b>70</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>90</b>
<b>71</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>98</b>
<b>72</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>76</b>
<b>73</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
<b>74</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	<b>90</b>
<b>75</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>94</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>82</b>
<b>77</b>	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	<b>84</b>
<b>78</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>86</b>
<b>79</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>88</b>
<b>80</b>	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	<b>74</b>
<b>81</b>	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>86</b>
<b>82</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>94</b>
<b>83</b>	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>80</b>

<b>84</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	<b>76</b>
<b>85</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>98</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>84</b>

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q_Tot al
Q1	Pearson Correlation	1	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*
	Sig. (2-tailed)		.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	.292	1	.292	.292	.288	.292	.288	.364*	.364*	.134	.188	.469*	.292	.292	.292	.469*	.292	.134	.263	.292	.419*
	Sig. (2-tailed)	.117		.117	.117	.123	.117	.123	.048	.048	.480	.319	.009	.117	.117	.117	.009	.117	.480	.160	.117	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	1.000**	.292	1	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*



	Sig. (2-tailed)	.000	.117		.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q4	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Pearson Correlation	.545*	.288	.545*	.545*	1	.545*	1.000**	.708*	.708*	.708*	.620**	.610*	.545*	.545*	.545*	.610*	.545*	.708*	.743**	.545*	.807*
	Sig. (2-tailed)	.002	.123	.002	.002		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002		.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	.545*	.288	.545*	.545*	1.000**	.545*	1	.708*	.708*	.708*	.620**	.610*	.545*	.545*	.545*	.610*	.545*	.708*	.743**	.545*	.807*

	Sig. (2-tailed)	.002	.123	.002	.002	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	.334	.364*	.334	.334	.708*	.334	.708*	1.000**	.806**	.888**	.621**	.334	.334	.334	.621**	.334	.806**	.491*	.334	.716**	
	Sig. (2-tailed)	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q9	Pearson Correlation	.334	.364*	.334	.334	.708*	.334	.708*	1.000**	.806**	.888**	.621**	.334	.334	.334	.621**	.334	.806**	.491*	.334	.716**	
	Sig. (2-tailed)	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Pearson Correlation	.334	.134	.334	.334	.708*	.334	.708*	.806**	.806**	1.000**	.888**	.621**	.334	.334	.334	.621**	.334	1.000**	.491*	.334	.703*
	Sig. (2-tailed)	.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q11	Pearson Correlation	.365*	.188	.365*	.365*	.620*	.365*	.620*	.888**	.888**	.888**	1.000**	.698*	.365*	.365*	.365*	.698*	.365*	.888**	.501*	.365*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.048	.071	.048	.048	.000	.048	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.047	.047	.047	.000	.047	.000	.005	.047	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Q12	Pearson Correlation	.390*	.469**	.390*	.390*	.610*	.390*	.610*	.621**	.621**	.621**	.698**	1	.390*	.390*	.390*	1.000**	.390*	.621**	.479**	.390*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000		.033	.033	.033	.000	.033	.000	.007	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q13	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033		.000	.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q14	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000		.000	.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q15	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1	.390*	1.000**	.334	.884**	1.000**	.864*

	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000		.033	.000	.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q16	Pearson Correlation	.390*	.469**	.390*	.390*	.610*	.390*	.610*	.621**	.621**	.621**	.698**	1.000**	.390*	.390*	.390*	1	.390*	.621**	.479**	.390*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.033	.033		.033	.000	.007	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q17	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1	.334	.884**	1.000**	.864*
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033		.071	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q18	Pearson Correlation	.334	.134	.334	.334	.708*	.334	.708*	.806**	.806**	1.000**	.888**	.621**	.334	.334	.334	.621**	.334	1	.491*	.334	.703*
	Sig. (2-tailed)	.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071		.006	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q19	Pearson Correlation	.884*	.263	.884*	.884*	.743*	.884*	.743*	.491**	.491**	.491**	.501*	.479*	.884*	.884*	.884*	.479*	.884*	.491**	1	.884*	.893*
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.000	.160	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.006	.005	.007	.000	.000	.000	.007	.000	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q20	Pearson Correlation	1.000**	.292	1.000**	1.000**	.545*	1.000**	.545*	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.000**	1.000**	1.000**	.390*	1.000**	.334	.884**	1	.864*
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.000	.000	.002	.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	.000	.000	.000	.033	.000	.071	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q_Tot	Pearson Correlation	.864**	.419*	.864**	.864**	.807**	.864**	.807**	.716**	.716**	.703*	.729**	.710**	.864**	.864**	.864**	.710**	.864**	.703*	.893**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



## Lampiran 7

### HASIL UJI RELIABILITAS

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	20

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	83.37	143.689	.847	.963
Q2	84.27	152.961	.371	.968

Q3	83.37	143.689	.847	.963
Q4	83.37	143.689	.847	.963
Q5	83.40	145.628	.785	.964
Q6	83.37	143.689	.847	.963
Q7	83.40	145.628	.785	.964
Q8	83.60	145.421	.681	.965
Q9	83.60	145.421	.681	.965
Q10	83.60	145.697	.667	.965
Q11	83.70	144.907	.694	.965
Q12	83.90	143.610	.669	.966
Q13	83.37	143.689	.847	.963
Q14	83.37	143.689	.847	.963
Q15	83.37	143.689	.847	.963
Q16	83.90	143.610	.669	.966
Q17	83.37	143.689	.847	.963
Q18	83.60	145.697	.667	.965
Q19	83.47	141.292	.878	.963
Q20	83.37	143.689	.847	.963

## Lampiran 8

### HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

#### VARIABEL EFIKASI DIRI ( $X_1$ )

Level (1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	39	45.3	45.3	50.0
SS	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Level (2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	39	45.3	45.3	50.0
SS	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Generality (1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	30	34.9	34.9	39.5
SS	52	60.5	60.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Generality (2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	7	8.1	8.1	8.1
S	27	31.4	31.4	39.5
SS	52	60.5	60.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Strenght (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	10	11.6	11.6	11.6
S	56	65.1	65.1	76.7
SS	20	23.3	23.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Strenght (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	11	12.8	12.8	12.8
S	40	46.5	46.5	59.3
SS	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT (X<sub>2</sub>)****Semangat (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	44	51.2	51.2	51.2
SS	42	48.8	48.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Semangat (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	43	50.0	50.0	50.0
SS	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Dedikasi (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	3.5	3.5	3.5
S	34	39.5	39.5	43.0
SS	49	57.0	57.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Dedikasi (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	2.3	2.3	2.3
S	34	39.5	39.5	41.9
SS	50	58.1	58.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Penyerapan (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	15	17.4	17.4	17.4
S	54	62.8	62.8	80.2
SS	17	19.8	19.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**Penyerapan (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	14	16.3	16.3	16.3
S	54	62.8	62.8	79.1
SS	18	20.9	20.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**VARIABEL KINERJA PUSTAKAWAN (Y)****KualitasKerja (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	47	54.7	54.7	59.3
SS	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**KualitasKerja (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	47	54.7	54.7	59.3
SS	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**KuantitasKerja (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	3.5	3.5	3.5
S	31	36.0	36.0	39.5
SS	52	60.5	60.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**InisiatifKerja (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	5.8	5.8	5.8
S	52	60.5	60.5	66.3
SS	29	33.7	33.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**KuantitasKerja (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	6	7.0	7.0	7.0
S	28	32.6	32.6	39.5
SS	52	60.5	60.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**SikapKerja (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	4.7	4.7	4.7
S	26	30.2	30.2	34.9
SS	56	65.1	65.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**InisiatifKerja (1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	5.8	5.8	5.8
S	73	84.9	84.9	90.7
SS	8	9.3	9.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

**SikapKerja (2)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	2	2.3	2.3	2.3
S	26	30.2	30.2	32.6
SS	58	67.4	67.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	