

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN SUNGAI PAGAR
PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

OLEH :

Muhammad Farid Erdin

NPM : 17.860.0253



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/21

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

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Ptp Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru

Nama Mahasiswa : Muhammad Farid Erdin


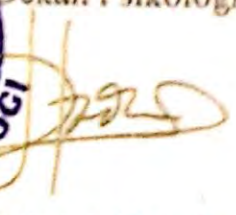
Nim : 178600253

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Kepala Bagian

 (Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)


 Dekan Psikologi

 (Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Jum'at/ 22 Oktober 2021

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Karya Tulis Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi S1

PADA TANGGAL

22 Oktober 2022



Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
2. Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Dr. Suryani Hardjo S.Psi, M.A

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

ii

Document Accepted 13/12/21

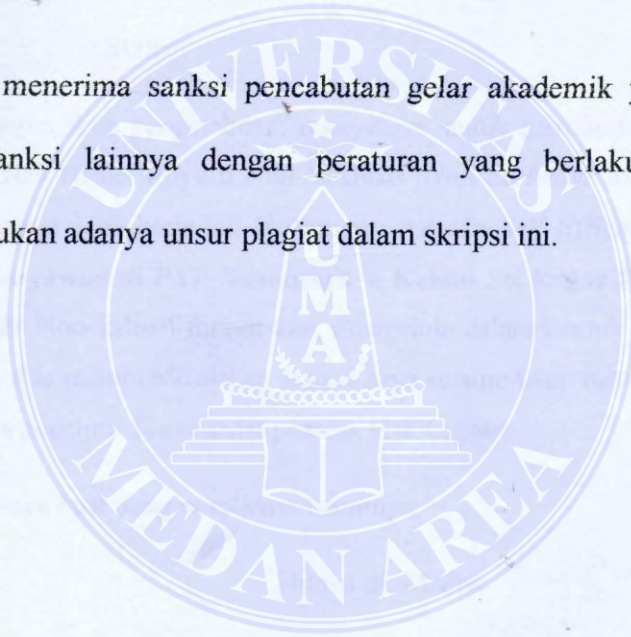
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

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 dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 22 Oktober 2021



Muhammad Farid Erdin (178600253)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

iii

Document Accepted 13/12/21

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

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/
SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Muhammad Farid Erdin
NPM : 178600253
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
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: **Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-banarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 22 Oktober 2021

Yang mengatakan



(Muhammad Farid Erdin)

PERSEMBAHAN

Pertama-tama saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNYA sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini. Karya ini saya persembahkan kepada orang tua saya yang telah membantu, membimbing, dan memotivasi saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini. Terimakasih sebanyak banyaknya untuk kedua orangtua saya atas segala yang telah diberikan kepada saya.



MOTTO

"Jangan menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat."

"Napoleon Hill"

*"Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang. Kadang manusia punya mulut,
tapi belum tentu punya pikiran."*

"Albert Einstein"

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rasa syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada hambanya, Tuhan semesta alam, Maha Adil dan Maha Bijaksana. yang senantiasa melimpahkan rahmat-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

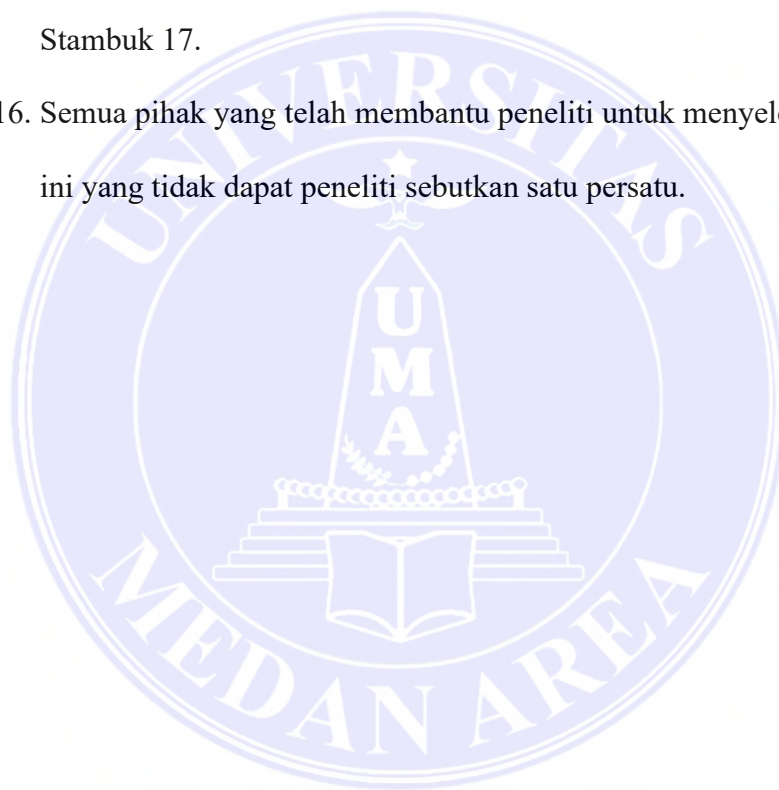
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketelitian kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Salamiah Sari Dewi, M.Psi selaku dosen ketua sidang saya

6. Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku dosen seketaris sidang saya
7. Dr.Suryani Hardjo S.Psi, M.A selaku dosen pambanding sidang saya
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.
9. Kepada Bapak Herisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan, sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan lancar pada perusahaan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru.
10. Kepada karyawan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
11. Kepada kedua orang tua Papa Nizamuddin dan Mama Ernita yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam melakukan penelitian.
12. Kepada Abang dan adik adik saya Muhammad Farthur Rahman , Muhammad Farhan Erdin, Siti Firda Kia Satina yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan tanpa mengeluh kepada peneliti sehingga peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
13. Teman saya seperjuangan dalam penelitian Adella Anggraeni, Sandy Aditya, Muhammad Andrian, dan Wawan Natanael yang selalu saling

membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian.

14. Kepada Xavier athaya, Faris Robzki, Alvira Frayanti yang selalu memberikan saya semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman-teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.
16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.



**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN SUNGAI PAGAR
PEKANBARU**

OLEH

MUHAMMAD FARID ERDIN

NPM : 17.860.0253

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan pabrik sebanyak 39 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 39 karyawan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional di mana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara *Self efficacy* dengan Motivasi kerja. Penyebaran skala *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-Product Moment. Berdasarkan perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,436 dan koefisien (r^2) = 0.160 dengan $p = 0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan Motivasi kerja. Artinya semakin tinggi *Self Efficacy* maka Motivasi kerja semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan (r^2) = 0,160 menunjukkan *Self Efficacy* mempengaruhi motivasi kerja sebesar 16,0%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik *Self Efficacy* dalam kategori Baik dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 62,5 dan mean empirik = 74,59 dan untuk motivasi kerja mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 77,5 dan mean empiri = 100,28

Kata kunci : Hubungan *self efficacy* dan motivasi kerja

**CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK
MOTIVATION FOR EMPLOYEES AT PTP NUSANTARA V KEBUN
SUNGAI PAGAR PEKANBARU**

BY

MUHAMMAD FARID ERDIN

NPM : 17.860.0253

ABSTRACT

This study aims to see the correlation between Self Efficacy with Work Motivation on employees. The subjects in this study were employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 39 employees and a sample of 39 employees using total sampling technique. The research method in this study uses correlational quantitative methods where correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the correlation between two or more variables. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive correlation between self-efficacy and work motivation. The distribution of the Self Efficacy scale with Work Motivation uses a Likert scale. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment r analysis with a value or coefficient (r_{xy}) = 0.436 and a coefficient (r^2) = 0.160 with $p = 0.001 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation between Self Efficacy and work motivation. This means that the higher the Self Efficacy, the higher the work motivation. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient (r^2) = 0.160 showing Self Efficacy affects work motivation by 16.0%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of Self Efficacy in the Good category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 62.5 and the empirical mean = 74.59 and for work motivation the hypothetical and empirical mean is also high with the hypothetical mean = 77.5 and the empirical mean = 100.28

Key word ; The correlation between self-efficacy and work motivation

DAFTAR ISI

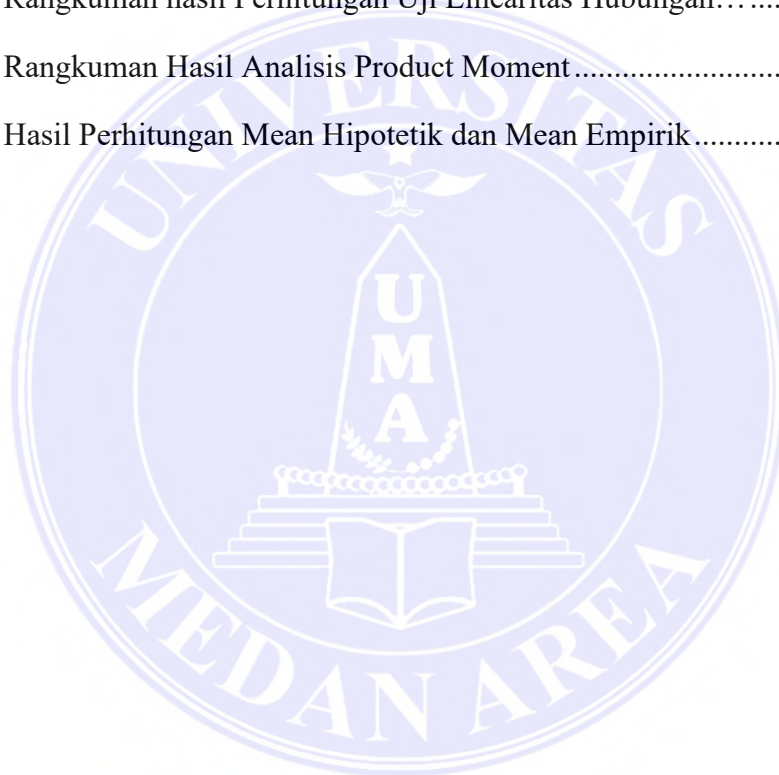
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN... ..	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
Pembahasan.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
No. Gambar Judul Halaman.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian... ..	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Karyawan	10

1. Pengertian Karyawan.....	10
2. Jenis Karyawan.....	11
B. Motivasi Kerja.....	12
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2. Aspek Aspek Motivasi Kerja.....	15
3. Faktor Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
4. Jenis Jenis Motivasi Kerja.....	22
5. Ciri Ciri Motivasi Kerja.....	23
C. <i>Self Efficacy</i>	25
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	25
2. Aspek Aspek <i>Self Efficacy</i>	28
3. Faktor-Faktor <i>Self efficacy</i>	32
4. Karakteristik <i>Self Efficacy</i>	34
D. Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Motivasi Kerja.....	35
E. Kerangka Konseptual.....	38
F. Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional.....	41
D. Populasi Dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Validitas Dan Realibilitas	46
G. Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	51
1. Sejarah dan Profil PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.....	51
2. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar.....	53
3. Makna Logo Perusahaan	54
4. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar.....	55
B. Persiapan Penelitian	56
1. Persiapan Administrasi.....	56
2. Persiapan Alat Ukur	57
3. Pelaksanaan Penelitian	61

C. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
1. Skala <i>Self Efficacy</i>	62
2. Skala Motivasi Kerja	64
3. Analisis Data dan Hasil Penelitian	66
D. Uji Asumsi	66
1. Uji Normalitas Sebaran	66
2. Uji Linearitas Hubungan	67
E. Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	68
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	69
1. Mean Hipotetik.....	69
2. Mean Empirik.....	69
G. Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Simpulan.....	74
B. Saran.....	75
1. Karyawan.....	75
2. Pimpinan.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

4.1	Distribusi Skala <i>Self Efficacy</i> Sebelum Penelitian	56
4.2	Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Penelitian	58
4.3	Distribusi Skala <i>Self Efficacy</i> Setelah Penelitian	61
4.4	Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Penelitian	62
4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	64
4.6	Rangkuman hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	65
4.7	Rangkuman Hasil Analisis Product Moment.....	66
4.8	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	67



DAFTAR GAMBAR

	2.1 Kerangka Konseptual.....	36
4.1	Logo Perusahaan	51
	4.2 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A

Alat Ukur Penelitian Uji Coba76

Lampiran B

Distributor Skor Uji Coba *Self Efficacy*
dan Motivasi Kerja83

Lampiran C

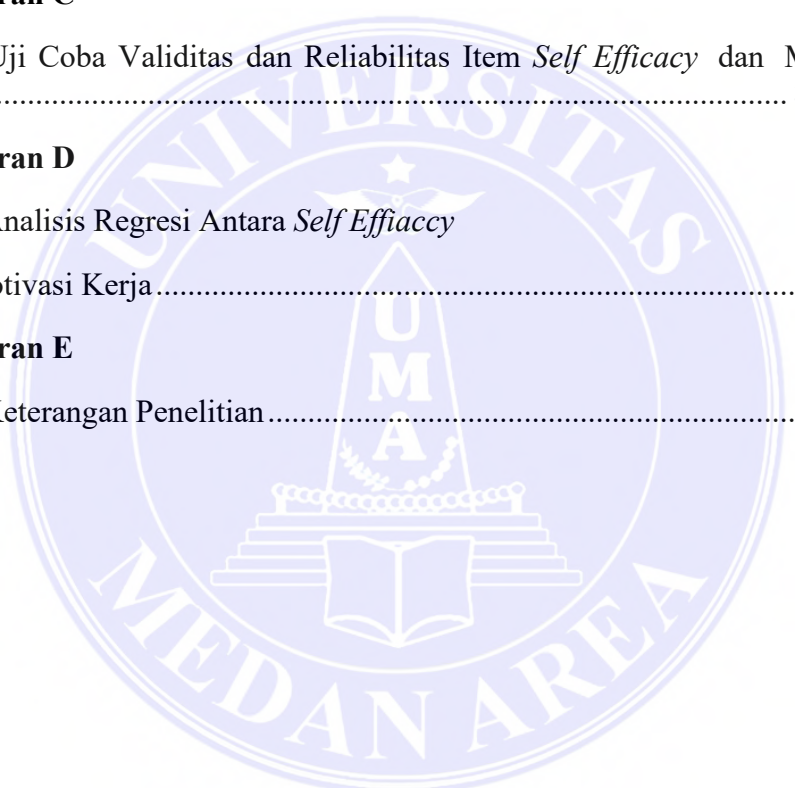
Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Item *Self Efficacy* dan Motivasi
Kerja 84

Lampiran D

Hasil Analisis Regresi Antara *Self Efficacy*
dan Motivasi Kerja92

Lampiran E

Surat Keterangan Penelitian96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era Milenial saat ini di dalam dunia pekerjaan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik, (SDM) adalah bagian penting dari tujuan sebuah perusahaan dan SDM merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan/organisasi, berkembangnya suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan tentu bisa berkembang dengan baik dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan memiliki kualitas yang baik untuk perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia (SDM) yang buruk biasanya dan sumber daya manusianya kurang memiliki skil dan kualitas yang layak akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak stabil. karena kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu individu yang memiliki sumber daya manusia yang baik di harapkan dapat memberikan hasil yang memuaskan dimana dia bekerja.

Dalam perusahaan sumber daya manusia (SDM) biasa disebut dengan Karyawan, perusahaan biasanya memberikan tugas tugasnya kepada karyawan untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka berupa,

tenaga, waktu dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

Agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan kinerja sesuai harapan, biasanya perusahaan akan melakukan pelatihan, memberikan penghargaan, feedback yang membangung motivasi kerja dan memberikan reward kepada karyawan yang beprestasi tentu saja itu akan sangat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawan dengan cara mencari tahu bagaimana motivasi kerja pada karyawan karena menurut, Wibowo, (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Ada juga pendapat bahwa motivasi juga bisa di akibatkan oleh diri sendiri yang memiliki tekad kuat dalam mencapai tujuan dan sebaliknya motivasi juga bisa muncul dari lingkungan sekitar atau orang orang terdekat individu.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mengakibatkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan *atau goal-directed behavior* (Wibowo, 2013) individu seharusnya paham seberapa pentingnya motivasi untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi. Sedangkan Wibowo,(2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dengan motivasi yang tinggi maka intensitas, arah kepada tujuan yang ingin dicapai dan usaha terus menerus yang dihasilkan akan tinggi pula.

Sementara itu, Wibowo,(2013), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan bagian penting dari apa yang akan dilakukan seseorang dan perilaku menjaga seberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Siagian (Hastuti & Farid, 2015), Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan.

Kaswan (2018), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri sikap dan perilakunya, yaitu, ciri karyawan bermotivasi rendah : Masih merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan, datang dan pulang tidak pada waktunya, banyak alasan sakti ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan, waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar, bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Menurut Sriwidodo & Haryanto dalam sandika (2020), bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri, yaitu : Menyenangi pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja, efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara

rinci, informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan diri sendiri, karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pasti *Self Efficacy* dalam dirinya akan juga sama tingginya, *Self Efficacy* sangat berpengaruh dalam kesuksesan individu dalam mencapai tujuan karena menurut (Busro, 2017) *self efficacy* memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah prestasi.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang sejauhmana individu mengenal dirinya sendiri dan yakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu pekerjaan. *Self efficacy* merupakan evaluasi diri dan mengenal kemampuan diri sendiri dengan lebih baik sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam memperkirakan sampai sejauh mana kemampuan dirinya, dan bagaimana individu dapat memotivasi dirinya dalam kondisi tertentu.

Menurut Bandura Busro, (2017), *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan mengorbanisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu, menurut Pervin dalam (Busro, 2017) *self efficacy* mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Lebih lanjut didenfinisikan oleh Bandura bahwa *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan kontrol pada setiap kejadian yang berpengaruh pada hidupnya.

Perasaan *self efficacy* tidak hanya mengurangi kekhawatiran dan hambatan awal, tapi juga merupakan harapan untuk sukses pada akhirnya. *Self efficacy* yang baik dapat dilihat dari perilaku individu bagaimana dan mampu menempatkannya ke dalam kognitif dalam pembelajaran social. Berdasarkan penjelasan tentang *self efficacy*, maka dapat dikemukakan secara konseptual. Menurut (Busro, 2017), *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, dengan indikator : (1) perasaan mampu dapat menyelesaikan tugas (2) perasaan mampu mengambil keputusan dan (3) kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

Karakteristik *self efficacy* menurut, Busro, (2017) individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman

dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Luthans (2006) mengatakan salah satu penggerak motivasi adalah *self efficacy*, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya. Bandura menjekaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. *self efficacy* yang tinggi terlihat dari adanya pandangan yang optimis, mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi, yakin akan kemampuan yang dimiliki dan mampu belajar dari pengalaman, dan *self efficacy* yang rendah di lihat dari tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi masalah. Didalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki *self efficacy* yang rendah mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka sesungguhnya. Rasa percaya diri yang meningkatkan keinginan untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan,ditemukan karyawan yang berada di Sei Pagar PTP Nusantara V di Pekanbaru terlihat bahwa motivasi kerja pada karyawan diperusahaan dinilai rendah hal itu dapat dilihat berdasakan masih ada karyawan yang telat ketika sudah masuk jam kerja ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan rendah padaperusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang kurang baik kepada pekerjaannya, pandangan yang tidak optimis yang dimiliki karyawan dan kurang mampu dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi. Ini berhubungan dengan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang ada diperusahaan juga sama kurang baik.

Peneliti juga wawancarai salah satu atasan karyawan yang ada diperusahaan, ini diperkuat dengan adanya wawancara karyawan pada perusahaan sebagai berikut:

“namanya manusia pasti motivasinya naik turun ya ,kadang motivasi turun kalau dikasih kerjaan yang banyak, ribet dan susah untuk di kerjakan”
(wawancara personal 15 november 2020),

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas peneliti taertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru”

B. Identifikasi Masalah

Self efficacy merupakan keyakinan diri sendiri akan mampu dalam menghadapi masalah dan percaya dengan kemampuan diri sendiri. Sedangkan motivasi kerja merupakan dorongan seseorang agar bertahan dengan yang di yakini. Berdasarkan uraian latar belakang masalah peneliti melihat adanya motivasi kerja yang rendah pada karyawan, ini dilihat dari keterlambatan yang ada pada karyawan perusahaan, dengan adanya keterlambatan pada karyawan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki rasa tanggungjawab yang rendah, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan yang berada diperusahaan juga rendah, salah satu penggerak motivasi kerja adalah *self efficacy*.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini ingin melihat hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan Motivasi kerja pada karyawan?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui Apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan motivasi kerja pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun sungai Pagar Pekanbaru

F. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia pada karyawan khususnya Hubungan *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di Kebun/PKS Sei Pagar PTP Nusantara V di Pekanbaru

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pihak perusahaan atau atasan untuk mengetahui *Self efficacy* dan Motivasi Kerja dari para karyawan sehingga dengan diketahuinya hal tersebut dapat diambil langkah-langkah untuk meningkatkan *Self Efficacy* dan Motivasi pada karyawan dalam perusahaan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan di artikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dan dari pekerjaannya akan mendapatkan imbalan yang di sebut dengan gaji/upah. Sedangkan menurut Hasibuan (G. Onibala dkk, 2017), mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang yang menjual jasaa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu.

Dengan teori tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan adalah orang yang memberikan waktu, tenaga, kemampuan, pikiran, dan usaha yang di berikan untuk suatu perusahaan yang kemudian mereka/karyawan akan mendapatkan ganjaran atas apa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia tentunya merupakan faktor yang di butuhkan oleh perusahaan karena tanpa adanya karyawan pada suatu perusahaan maka tentunya perusahaan akan sulit untuk dapat tetap berkembang, karena tidak akan ada yang memberikan ide baru, tidak ada pengontrol, dan juga tidak ada pengemban tugas yang berguna untuk memajukan perusahaan.

2.

Jenis Karyawan

1) Karyawan tetap

Menurut Faisal dalam (G. Onibala dkk, 2017) pegawai/karyawan tetap adalah pegawai yang akan menerima ataupun akan memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur atau berkala. Yang termasuk merupakan pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan swasta, pegawai negeri, dan juga penerima pensiun. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah terikat pada suatu perusahaan dan yang telah memiliki bagian ataupun tempat tertentu pada suatu perusahaan bukan hanya itu pegawai/karyawan yang telah mendapatkan bagian ataupun tempat tertentu dalam perusahaan tersebut juga mendapatkan imbalan yang di berikan oleh perusahaan secara teratur setiap waktunya.

2) Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap pada suatu perusahaan merupakan karyawan yang memiliki suatu kontrak atau perjanjian kerja terhadap perusahaan dan memiliki waktu yang terbatas dan telah di tentukan pada surat perjanjian kontrak sebelumnya. Menurut Jehani dalam (G. Onibala dkk, 2017) perjanjian kerja adalah perjanjian yang di lakukan antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang telah memuat syarat-syarat, hak-hak, dan kewajiban yang harus di lakukan mulai dari hubungan kerja itu terjadi sampai pada akhir hubungan kerja tersebut. Jadi karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan yang sifatnya

hanya sementara sesuai dengan kontrak kerja yang telah dilakukan sebelumnya, ketika kontrak kerja tersebut maka biasanya karyawan akan diberikan pilihan untuk berhenti bekerja atau menambah kembali kontrak perpanjangan karyawan tersebut bekerja pada perusahaan. Pengajian karyawan tidak tetap juga dinilai berdasarkan dengan sedikit banyaknya pekerjaan yang dilakukannya pada perusahaan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk individu untuk melakukan sesuatu, dorongan itulah yang membuat seseorang dapat bertahan dan mencapai yang dituju. Menurut Berendoom dan Stainer (dalam Sutrischastini, 2015) mendefinisikan “motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”,

Hasibuan (dalam Sutrischastini, 2015) mendefinisikan “motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”. Dalam mencapai sesuatu tujuan seseorang harus memiliki motivasi kerja yang baik pula karena dengan adanya motivasi kerja seseorang akan terus berusaha dan bertahan agar mendapatkan dan menyelesaikan masalah yang terjadi dan menyelesaikan dengan baik.

Gibson mendefinisikan (dalam Sutrischastini, 2015) “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi adalah sesuatu penggerak untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya motivasi seseorang akan dapat bertahan dan bergerak sampai kepada apa yang diharapkan.

Menurut Malthis (dalam Gardjito, dkk, 2014) motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi kerja. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Malthis (dalam Gardjito, dkk, 2014) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan

melakukan suatu aktifitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktifitas yang lebih banyak dan lebih lebih baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi.

Siagian (dalam Hastuti & Farid, 2015), Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Robbins (dalam Hastuti & Farid, 2015), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat mencapai target yang telah diberikan atasan, motivasi kerja merupakan dorongan seseorang agar mampu bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan adanya motivasi kerja seseorang akan memiliki semangat untuk dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

2. Aspek Aspek Motivasi Kerja

Menurut Santrock (Busro, 2017), motivasi merupakan proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi merupakan perilaku yang penuh energi, terarah, dan motivasi dibagi dua aspek, yaitu :

a. Motivasi Instrinsik

Motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri).

b. Motivasi Eksentrik

Sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan), motivasi eksentrik sering dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti imbalan dan hukuman.

Siagian dalam (Maulana, dkk, 2015) motivasi instrinsik bersumber daridalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Sedangkan menurut Permana dalam (Maulana, dkk, 2015) memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Permana dalam (Maulana, dkk, 2015) menjelaskan motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan

secara maksimal. Menurut Manullang dalam dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat.

Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) berdasarkan aspek aspek motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg. Ada pun aspek tersebut yaitu :

aspek ekstrinsik :

- a. Gaji.
- b. Pengawasan.
- c. Hubungan Antar Pribadi.
- d. Kebijakan Dan Administrasi.
- e. Kondisi Kerja dan Keamanan Kerja.

aspek intrinsik :

- a. Prestasi.
- b. Penghargaan.
- c. Tanggung Jawab
- d. Kemajuan
- e. Perkembangan dan,
- f. Pekerjaan Itu Sendiri.

Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh aspek aspek ekstrintik dan intrintik karna dua ini sangat mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan karyawan, Seimbangnya kedua aspek ini akan membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

3. Faktor Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi kerja (intrinsik) antara lain Prestasi (*achievement*), Penghargaan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), Tanggung jawab (*responsibility*), Kenaikan pangkat (*advancement*). Dari faktor tersebut yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah Penghargaan (*recognition*) dimana Individu merasa jarang mendapatkan penghargaan ataupun pujian dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dimana ingin mencoba pekerjaan lain. (khairani, Wahyuni, & Jayanti, 2016).

Martoyo dalam (H & Handoyo, 2013), mengemukakan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Luthans (2006), mengatakan salah satu faktor penggerak motivasi adalah *Self Efficacy*, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, mulai dari efikasi diri, management diri (Amir, 2016)

Menurut (Khairani, dkk , 2016) Faktor-faktor motivasi kerja juga di pengaruhi oleh Faktor Intrinsik:

a. Prestasi (*Achievment*)

Menurut Mc Clelland dalam Teori Motivasi Prestasi (*Achievment Motivation*) bahwa motif berprestasi (*need for achievment*) kebutuhan mencapai sukses Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan dan menggerakkan tingkah laku seseorang untuk mencapai prestasi.

b. Penghargaan (*recognition*)

Pada teori Maslow termasuk ingin dihormati dan dihargai sesuai dengan kemampuan dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan.

c. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Menurut Mc Clelland dalam Teori Motivasi Prestasi (*Achievment Motivation*) salah satunya kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang demi mencapai kedudukan yang terbaik.

d. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Dalam melakukan pekerjaan tanggungjawab merupakan hal yang sangat penting karna motivasi kerja yang baik juga bisa dilihat dari tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam teori Dua Faktor Herzberg merupakan cara dalam memotivasi semangat kerja agar mereka mau bekerja giat.

e. Kenaikan pangkat (*Advancement*)

Ketika seorang karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mencapai target target yang sudah diberikan atasan kepada karyawannya ini membuktikan perkembangan yang dimiliki oleh karyawan tersebut sangatlah baik tidak heran akan ada kenaikan pangkat yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam teori Dua Faktor Herzberg kenaikan pangkat (*advancement*) merupakan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam organisasi sebagai hasil performa kerja.

Menurut (Khairani, dkk , 2016) Faktor-faktor motivasi kerja juga dipengaruhi oleh Faktor Ekstrinsik:

a. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi (*Company polices*)

Biasanya perusahaan besar memiliki peraturan atau kebijakan yang harus di turuti karyawan. Herzberg mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan individu yang dapat menyebabkan motivasi seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

b. Supervisi (*supervision*)

Agar pekerjaan dilakukan dengan baik biasanya karyawan akan melakukan briefing agar pekerjaan yang dilakukan sesuai arahan yang sudah diterapkan menurut Maslow ini merupakan alat motivator bagi pekerja/karyawan.

c. Hubungan Interpersonal (Interpersonal Relation)

Herzberg hubungan kerja yang terjalin dengan harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sebaliknya hubungan interpersonal yang sering terjadi konflik dapat merugikan terhadap kelangsungan aktivitas dilingkungan kerja.

d. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan motivasi kerja yang sangat tinggi dengan tingginya gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Maslow dalam memenuhi kebutuhan pegawai/karyawan masuk didalam Kebutuhan fisiologis, dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.

e. Keamanan kerja (*security*)

Keamanan kerja dan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga bisa meningkatkan motivasi kerja yang ada pada karyawan. Maslow Keamanan kerja bagi pegawai merupakan faktor yang sangat penting, sistem keamanan yang baik diharapkan mendorong pegawai akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

f. Kondisi kerja (working conditions)

Kondisi kerja yang baik juga merupakan salah satu hal yang penting dari motivasi kerja dari fasilitas yang ada diruangan seperti AC, meja, Kursi, ruangan yang bersih dan computer untuk mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat menciptakan prestasi yang tinggi, Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

Faktor faktor motivasi kerja tersebut sangatlah penting agar karyawan mampu meningkatkan kinerja dan mencapai target yang perusahaan berikan kepada karyawan. Karna dengan adanya faktor internal seperti mendapatkan prestasi dan lain lain itu sangat membuat karyawan merasa bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan merasa lebih di hargai dan faktor eksternal yang diberikan perusahaan seperti gaji, fasilitas dan rasa aman yang diberikan oleh tempat kerja akan membuat motivasi kerja karyawan lebih baik.

4. Jenis Jenis Motivasi Kerja

Juwono dalam Setiawan dalam (aini, 2013) membagi motivasi kerja ke dalam 2 jenis:

- a. Motivasi Internal: Motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain: a) Kebutuhan, b) Keinginan, c) Kerjasama, d) Kesenangan kerja, e) Kondisi karyawan, f) Dorongan
- b. Motivasi Eksternal: motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah:
 - 1) Imbalan (gaji) merupakan suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (*wage*) atau gaji (*salary*)
 - 2) Harapan merupakan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.
 - 3) Insentif (bonus) Adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

Jenis jenis motivasi kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu internal dan eksternal, jenis-jenis motivasi kerja internal yang datang dari kebutuhan dan keinginan seseorang terhadap suatu tujuan yang ingin dicapai sedangkan motivasi kerja eksternal datang dari gaji dan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

5. Ciri Ciri Motivasi Kerja

(kaswan,2018), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri sikap dan perilakunya, yaitu:

Ciri karyawan bermotivasi tinggi :

- a. Merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan
- b. Bekerja dengan semangat dan bermoral tinggi
- c. Selalu berusaha mencapai hasil yang baik
- d. Berusaha mengembangkan tugas dan dirinya, dengan kata lain tidak terjerat dengan tugas rutin dan lain-lainnya.

Ciri karyawan bermotivasi rendah :

- a. Masih merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan.
- b. Datang dan pulang tidak pada waktunya.
- c. Banyak alasan sakti ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan.
- d. Waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar.
- e. Bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Menurut Sriwidodo & Haryanto dalam (Sandika 2020), bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri, yaitu :

- a. Menyenangi pekerjaan yang dilakukan
- b. Menunjukkan kreativitas dalam bekerja
- c. Menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja
- d. Memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja
- e. Efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci
- f. Informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan
- g. Atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan
- h. Karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman

Bersarkan uraian diatas, kesimpulan ciri ciri motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari minat dan semangat yang dimiliki karyawan pada perusahaan juga baik.

C. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang sejauh mana individu mengenal dirinya sendiri dan yakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu pekerjaan.

Self efficacy merupakan evaluasi diri dan mengenal kemampuan diri sendiri dengan lebih baik sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. *self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam kondisi tertentu.

Self efficacy merupakan keyakinan akan kemampuan mengorbanisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu, menurut Bandura (Bandura, 2017), *Self efficacy* yaitu keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi rintangan, selanjutnya Bandura (Bandura, 2017), menjelaskan bahwa individu cenderung menghindari atau bahkan lari dari situasi yang diyakini bahwa individu tidak mampu untuk menghadapinya. Alwisno mengartikan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. (Permana, dkk, 2016)

Patton (Permana, dkk, 2016) menjelaskan *self efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat

memecahkan masalah tanpa rasa putus asa, ketika individu dihadapkan pada stress yang akan timbul maka efikasi dirinya meyakinkan akan terjadinya reaksi terhadap suatu situasi antara reaksi emosi dan usahanya dalam menghadapi kesukaran, efikasi diri yang dimiliki individu itu dapat membuat individu mampu untuk menghadapi berbagai situasi.

Pervin (Busro, 2017) self efficacy mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Lebih lanjut didefinisikan oleh Bandura bahwa *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan kontrol pada setiap kejadian yang berpengaruh pada hidupnya.

Self efficacy menurut Busro, (2017) mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Sejalan dengan itu Bandura, menambahkan bahwa harapan akan *self efficacy* berkenaan dengan harapan kita terhadap kemampuan diri dalam mengatasi tantangan yang kita hadapi, harapan terhadap kemampuan diri untuk dapat menampilkan tingkah laku terampil dan harapan terhadap kemampuan diri untuk dapat menghasilkan perubahan hidup positif.

Self efficacy (menurut, Busro, 2017) merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Keberuntungan individu sangat dipengaruhi oleh

kepercayaan individu itu sendiri bagaimana individu tersebut yakin akan mampu untuk menyelesaikan dan mengontrol situasi yang sedang terjadi. kemampuan ini sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang ingin di capai. Karna dengan adanya kepercayaan atau keyakinan terhadap diri sendiri, individu akan mampu melewati masalah yang sedang maupun akan di lewatinya.

Perasaan *self efficacy* menurut, Busro, (2017) tidak hanya mengurangi kekhawatiran dan hambatan awal, tapi juga merupakan harapan untuk sukses pada akhirnya. *Self efficacy* yang baik dapat dilihat dari perilaku individu bagaimana dan mampu menempatkannya ke dalam kognitif dalam pembelajaran *social*. Berdasarkan penjelasan tentang efikasi diri, maka dapat dikemukakan secara konseptual *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, dengan indikator : (1) perasaan mampu dapat menyelesaikan tugas, (2) perasaan mampu mengambil keputusan dan, (3) kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dan kepercayaan diri seseorang akan mampu dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi. Dengan baiknya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan biasa karyawan akan lebih cepat dalam mencapai target dan harapan yang di inginkannya. *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang sejauh mana individu mengenal dirinya sendiri dan yakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu pekerjaan. *self efficacy* merupakan evaluasi diri dan mengenal kemampuan diri sendiri dengan lebih baik sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. *self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam kondisi tertentu. *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam memperkirakan sampai sejauh mana kemampuan dirinya, dan bagaimana individu dapat memotivasi dirinya dalam kondisi tertentu.

2. Aspek Aspek *Self Efficacy*

Self efficacy pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Hal ini diungkap dengan skala *self efficacy* yang didasarkan pada aspek-aspek *self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura dalam (Permana, dkk, 2016) yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Untuk mengetahui cerminan dari tingkat efikasi diri seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, maka perlu adanya pengukuran terhadap setiap tuntutan tugas yang harus dilakukan oleh seseorang. Dalam

penelitian ini untuk mengukur tingkat efikasi diri seseorang dapat dengan memilih dari lima gradasi derajat efikasi diri. Gradasi tersebut antara lain: 1) sama sekali tidak yakin mampu melakukan, 2) tidak yakin mampu melakukan, 3) kadang yakin mampu melakukan, 4) yakin mampu melakukan, dan 5) sangat yakin mampu melakukan

b. Luas bidang tugas (*Generality*)

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya, dalam mengukur efikasi diri seseorang dalam melakukan suatu tugas itu tidak hanya terbatas pada satu aspek saja, akan tetapi pengukuran efikasi diri tersebut diukur dari beberapa aspek. Adapun aspek aspek dalam penelitian yang dijadikan acuan dalam mengukur efikasi diri yang ada pada seseorang, antara lain; kompetensi akademik, regulasi diri dalam bekerja, memanfaatkan waktu luang dan kegiatan pelatihan, efikasi diri dalam regulasi diri dalam regulasi diri dan penghargaan orang lain.

c. Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Untuk mengetahui tingkat kekuatan dari efikasi diri seseorang maka perlu adanya pengukuran dengan menggunakan skala efikasi diri. Skala *self efficacy* ini berguna untuk menggambarkan perbedaan kekuatan dari efikasi diri. Skala efikasi diri ini berguna untuk menggambarkan perbedaan kekuatan dari efikasi diri seseorang dengan orang lain dalam melakukan

suatu tugas. Menurut Bandura kekuatan efikasi diri seseorang tersebut dapat digambarkan melalui skala dari 0-100. Namun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan dari Bandura dengan lima pilihan gradasi pilihan jawaban dan pilihan jawaban tersebut memiliki rentang skor dari 1-5, menurut Baron dan Byrne (dalam Permana, dkk, 2016), terdapat tiga aspek efikasi diri yang menjadi prediktor penting pada tingkah laku, antara lain: efikasi diri akademis, efikasi diri *social* dan *self regulatory*.

Menurut Corsini (dalam Busro, 2017) aspek-aspek *self efficacy* antara lain:

- a. Kognitif. Merupakan keyakinan seseorang untuk memikirkan cara yang dapat digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang ditimbulkan pada aspek ini adalah semakin efektif keyakinan seseorang dalam berfikir dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasannya, maka akan mendukung seseorang untuk bertindak dengan tepat guna mencapai tujuan yang diharapkan.
- b. Motivasi. Merupakan keyakinan seseorang dalam memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan tindakan dan mengambil keputusan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap orang berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinannya pada tindakan yang akan dilakukan, merencanakan tindakan yang akan

direalisasikan. Motivasi dalam *self efficacy* digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan seseorang.

- c. Afeksi. Merupakan keyakinan untuk mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afeksi terjadi secara alami dalam diri seseorang dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.
- d. Seleksi. Merupakan keyakinan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Seleksi tingkah laku mempengaruhi perkembangan personal. Asumsi yang timbul pada aspek ini adalah ketidakmampuan seseorang dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat seseorang tidak percaya diri, dan mudah menyerah ketika menghadapi situasi sulit.

Menurut Bandura (dalam Busro, 2017) aspek-aspek *self efficacy* adalah:

- a. Outcome expectancy, yaitu suatu perkiraan atau kemungkinan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus. Mengandung keyakinan sejauh mana tingkah laku tertentu akan mengungkap konsekuensi tertentu. Hal ini juga merupakan keyakinan mengenai kemungkinan bahwa tindakan khusus tersebut akan memberikan hasil akhir atau konsekuensi tertentu (harapan

mengenai keefektifan arti perilaku tertentu dalam memproduksi hasil-hasil tersebut), atau harapan akan kemungkinan hasil dari perilaku

- b. *Efficacy expectancy*, yang sangat penting sebagai mediator social kognitif dalam melakukan suatu tindakan. Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Aspek ini menunjukkan pada harapan seseorang berkaitan dengan kesanggupan menyadari suatu perilaku perilaku yang dikehendaki.
- c. *Outcome value*, merupakan nilai yang mempunyai makna konsekuensi-konsekuensi yang akan terjadi bila suatu perilaku dilakukan oleh individu.

Berdasarkan uraian diatas, kesimpulan dari aspek aspek *self efficacy* merupakan kognitif, motivasi, afektif, dan selektif, empat aspek ini sangat diperlukan agar seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi dengan tingginya 4 aspek tersebut karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan.

3. Faktor-Faktor *Self efficacy*

Menurut bandura (dalam Busro, 2017), *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat faktor-faktor informasi tersebut;

- a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan, pengalaman yang buruk akan memberikan *efficacy* buruk dan sebaliknya pengalaman yang baik akan memberikan efikasi yang baik juga. tapi setelah melakukan banyaknya keberhasilan dampak negative yang ditimbulkan juga akan semakin sedikit pula.

b. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman keberhasilan orang lain sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan individu, sehingga individu bisa belajar dan melakukan hal yang sama dalam mencapainya keberhasilan, sebaliknya jika pengalaman kegagalan orang lain, individu dapat belajar dan mengevaluasi apa yang salah dan memperbaikinya.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Individu yang diberikan verbal dan meyakinkannya akan membuat individu tersebut berusaha lebih keras lagi, persuasi verbal ini tidak terlalu berpengaruh karna tidak memberikan informasi pengalaman.

d. Kondisi fisiologis (*Psysiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Dalam keadaan kondisi fisiologis yang buruk seseorang akan kesulitan dalam mencapai keberhasilan.

Berdasarkan uraian diatas, kesimpulan faktor faktor seperti pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis seseorang sangat mempengaruhi keyakinan seseorang untuk mencapai kesuksesan.

4. Karakteristik *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Busro, 2017), karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Berdasarkan uraian diatas, kesimpulan karakteristik merupakan karakter seseorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik seperti saat menghadapi kegagalan dan mampu bangkit ketika sedang menghadapi kegagalan yang sedang dialami. Mampu lebih terfokus kepada tujuan yang ingin dicapai.

D. Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk individu untuk melakukan sesuatu, dorongan itulah yang membuat seseorang dapat bertahan dan dan mencapai yang dituju. Berendoom dan Stainer (dalam Sutrischastini, 2015) mendefinisikan “motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ke tidak seimbangan”.,

Hasibuan mendefinisikan “motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.” (Sutrischastini, 2015).

Luthans (2006), mengatakan salah satu faktor penggerak motivasi adalah *self efficacy*, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang sejauh mana individu mengenal dirinya sendiri dan yakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu pekerjaan.*self efficacy*

merupakan evaluasi diri dan mengenal kemampuan diri sendiri dengan lebih baik sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. *self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam kondisi tertentu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, ditemukan karyawan yang berada di Sei Pagar PTP Nusantara V di Pekanbaru terlihat bahwa motivasi kerja pada karyawan diperusahaan dinilai baik hal itu dapat dilihat berdasarkan daftar kehadiran karyawan yang tinggi pada perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi kepada pekerjaannya, pandangan yang optimis yang dimiliki karyawan dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi. Ini berhubungan dengan *self efficacy* tinggi yang dimiliki oleh karyawan yang ada diperusahaan juga sama tingginya.

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar karyawan dapat mencapai target yang telah diberikan atasan, motivasi kerja merupakan dorongan seseorang agar mampu bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan adanya motivasi kerja seseorang akan memiliki semangat untuk dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

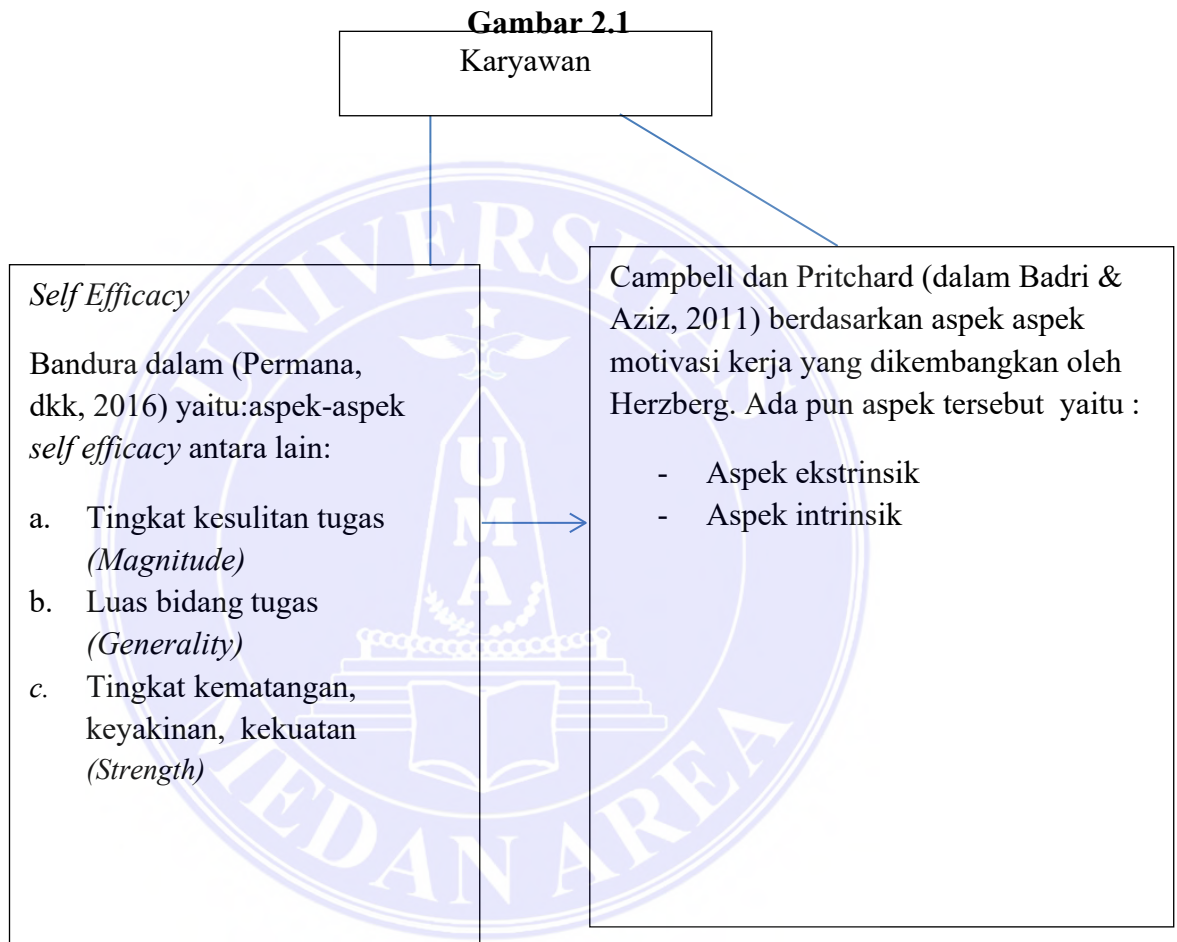
Self Efficacy merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dan kepercayaan diri seseorang akan mampu dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi. Dengan baiknya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan biasa karyawan akan lebih cepat dalam mencapai target dan harapan yang diinginkannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnil Fadhilal pada tahun 2011 dengan judul Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Bajadiva Manufaktur dengan asumsi semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pada karyawan. Karyawan yang *memiliki self efficacy* yang tinggi akan memberikan dampak baik pada tingkat motivasi kerja karyawan yang juga meningkat tinggi.



E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas: penelitian membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



F. Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahawa ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan motivasi kerja, dengan asumsi, semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja yang ada pada karyawan dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy* yang ada pada karyawan maka semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiono (dalam Imron, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian menggunakan metode kuantitatif digunakan apabila permasalahan merupakan hal yang dianggap menyimpang antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, aturan dengan pelaksanaan, antara dengan praktiknya, dan juga antara rencana terhadap pelaksanaannya. Dengan demikian berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah disebutkan sebelumnya, pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitian menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel (Fraenkel & Wallen, 2008).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2011) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain. Sedangkan, variabel dependen atau yang dapat disebut juga sebagai variabel terikat ini merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Adapun variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas (X) : *Self Efficacy*
2. Variabel Terkait (Y) : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan suatu keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk

mencapai kecakapan tertentu. Dapat diukur dari aspek-aspek self efficacy anatar lain; tingkat kesulitan tugas, luas bidang tugas, keyakinan tugas

2. Motivasi Kerja

Motivasi berarti pemberian/penimbulkan motif, dan hal keadaan yang menimbulkan motif, sedangkan Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Dapat diukur dari aspek aspek motivasi kerja antara lain; aspek ekstrinsik, aspek intrinsik

D. Populasi Dan Sampel

Subjek penelitian adalah informan, yang berarti orang pada latar penelitian yang di manfaatkan untuk memberikan inforasi tentang situasi dan kondisi terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sugiyono dalam (Pratiwi,2017).

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Sugiarto, 2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Pada penelitian ini adalah populasi seluruh karyawan dibagian personalia PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan jumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (dalam Sugiarto, 2016) sampel adalah bagian dari total jumlah yang di miliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain bahwa sampel merupakan bagian yang di ambil dari populasi tempat penelitian di lakukan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 39 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) definisi dari teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: “Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Menurut Azwar (2015) karakteristik dari skala yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan;

2. Dikarenakan atribut diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu banyak berisi item-item,
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda juga diinterpretasikan secara berbeda.

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert. Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala Likert, pertama adalah karena memudahkan responden untuk menjawab kuisioner apakah setuju atau tidak setuju, kedua adalah mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala Likert lebih menarik dan mudah diisi oleh responden (Sugiono, 2012).

Skala Likert memiliki empat pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju

(S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

1. Skala *Self Efficacy*

Skala *Self Efficacy* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh *Self Efficacy* Bandura dalam (Permana, dkk, 2016) yaitu: aspek-aspek *self efficacy* antara lain: Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*) , Luas bidang tugas (*Generality*), Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan (*Strength*).

2. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg. Ada pun aspek tersebut yaitu : Aspek ekstrinsik, Aspek intrinsik

F. Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

XY: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

X^2 : Jumlah kuadrat skor X

Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

b. Uji Reabilitas

Azwar (2004), menyatakan sebuah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini merupakan salah satu formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha dengan pendekatan konsistensi internal dimana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single-trait administration*). Pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2009). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx1}) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitasi yang dimiliki (Azwar, 2007). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program *SPSS V. 16 for window*.

Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MK_{is}}{MK_s}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Reliabilitas Hoyt

Mk_{is} : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

Mk_s : Mean kuadrat antara subjek

1 : Konstantan

G. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi Person Product Moment. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS V.16 for windows. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi:

$$\chi^2 = \sum_{ii=1}^k \frac{(O_{ii} - E_{ii})^2}{E_{ii}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

$\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek tiap item

$\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

X^2 : Jumlah kuadrat skor X Y2

: Jumlah kuadrat skor Y N :

Jumlah subjek

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment dengan kaidah apabila signifikansi $>0,05$ maka dikatakan distrbusi normal, sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal. Rumus yang digunakan :

$$\chi^2 = \sum_{ii=1}^k \frac{(O_{ii} - E_{ii})^2}{E_{ii}}$$

Keterangan :

χ^2 : Harga chi kuadrat

O_i : Frekuensi hasil pengamatan

E_i : Frekuensi yang diharapkan

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *schadenfreude* dengan perilaku bergosip memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah $p > 0,05$, maka hubungan tidak linier.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan di kemukakan saran-saran yang mungkin akan dapat digunakan oleh pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru ($r_{xy} = 0,436$) ; $p = 0,001$ yang berarti $p < 0,05$, artinya semakin baik *Self Efficacy* maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan di terima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh *Self Efficacy* adalah sebesar 16,0% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 84,0% dipengaruhi oleh Aspek lainnya seperti Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), Luas bidang tugas (*Generality*), Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan.

3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self Efficacy* tergolong tinggi dan motivasi kerja tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik *Self Efficacy* = 74,59 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 62,5 dan nilai SD nya = 7,673. Untuk nilai rata-rata empirik motivasi kerja = 100,28 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 77,5 dan nilai SD nya = 11,776.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Karyawan

bagi para karyawan agar dapat mempertahankan Motivasi kerja yang baik dan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah agar meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melakukan tugas tugas yang diberikan.

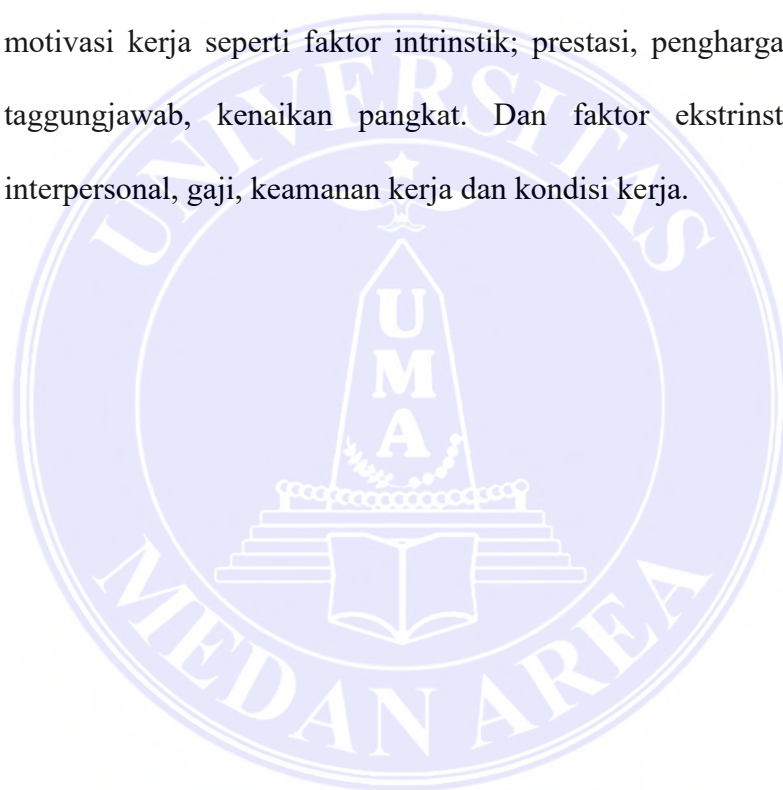
2. Perusahaan

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* tempat karyawan tergolong baik dan motivasi kerja pada karyawan tergolong tinggi, untuk itu diharapkan untuk perusahaan agar dapat mempertahankan Motivasi Kerja pada karyawan dan memberikan dukungan dan *reward* kepada karyawan yang dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik dan memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaannya. Dengan demikian para karyawan akan selalu merasa dihargai dalam pekerjaannya.

3. Peneliti Selanjutnya

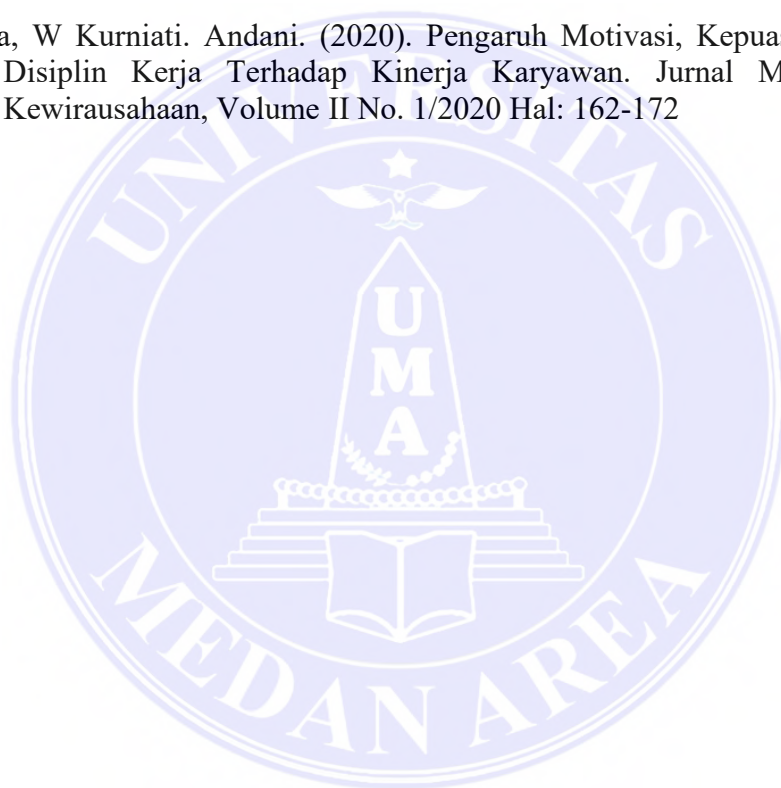
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis tentang motivasi kerja, diharapkan untuk menggunakan faktor-faktor lain dari motivasi kerja seperti faktor intrinstik; prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab, kenaikan pangkat. Dan faktor ekstrinstik: hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja dan kondisi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*.
- Busro, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Gardjito, A. H., Mussamdieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Administrasi Bisnis*.
- H, H. I., & Handoyo, D. S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Hastuti, W., & Farid, M. (2015). Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing Dan Supporting di PT X Cabang Surabaya. *Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cimahi: Alfabeta.
- Khairani, N. R., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrintik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Permana H., Harahap, F., & Astuti, B. (Desember 2016). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas IX MTs AL Hikmah Brebes. *Jurnal Hisbah*, 13.
- Refnadi. (2018). Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa. *urnal Pendidikan Indonesia*, 16-22.
- Setiawan, C. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*.
- Sutanto, S. H. (April 2019). Dumbo & Efikasi Diri.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Seketariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 121 - 137.

- Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika* (Vol,3), 29 - 26
- Luthan, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Amir, Hermansyah (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *Jurnal Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri*
- Sandika, W Kurniati. Andani. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172





- 1. Uji Coba Skala *Self Efficacy***
- 2. Uji Coba Skala Motivasi Kerja**

ISI INDETITAS

Isilah data - data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu diPerusahaan :

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : Pr / Lk

Bidang pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan- pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila meraa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang

diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.		√		

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU

dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

Lembar Pengisian Angket

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
2.	Apapun yang saya kerjakan diawasi oleh atasan saya.				
3.	Saya sering dibantu oleh teman kerja saya.				
4.	Saya merasa nyaman dengan keadaan di tempat saya bekerja				
5.	Saya bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.				
6.	Saya sering diberi <i>reward</i> oleh atasan.				
7.	Saya mengevaluasi diri untuk memperbaiki kinerja.				
8.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
9.	Saya jarang dievaluasi oleh atasan saya				
10.	Saya tidak tenang bila sedang mengerjakan pekerjaan.				
11.	Tempat kerja saya tidak menyediakan perlindungan kerja.				
12.	Saya jarang diberi <i>reward</i> oleh atasan.				
13.	Saya jarang mengevaluasi diri untuk memperbaiki kinerja.				

14.	Saya jarang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
15.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
16.	Saya sering dievaluasi oleh atasan saya.				
17.	Saya akan mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				
18.	Saya selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
19.	Keadaan suasana kerja saya nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
20.	Saya jarang dibantu oleh teman kerja saya.				
21.	Saya tidak mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				
22.	Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja.				
23.	Keadaan suasana kerja saya kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
24.	Saya jarang membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
25.	Apapun yang saya kerjakan tidak diawasi oleh atasan saya.				
26.	Saya sering membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
27.	Saya jarang menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
28.	Saya merasa tenang bila sedang mengerjakan pekerjaan.				
29.	Saya merasa kurang nyaman dengan keadaan tempat saya bekerja.				
30.	Saya lebih lama menyelesaikan pekerjaan dari pada karyawan lain.				

31.	Saya tidak mengakui kesalahan yang saya yakini karena perbuatan saya				
32.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dari pada karyawan lain.				
33.	Saya mengakui setiap kesalahan yang saya yakini karena perbuatan saya.				
34.	Semua karyawan tidak memiliki hak untuk mendapat kesempatan meningkatkan karir.				
35.	Pekerjaan yang saya lakukan ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
36.	Semua karyawan memiliki hak untuk mendapat kesempatan meningkatkan karir				
37.	Saya tidak berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.				
38.	Saya akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
39.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan karir.				
40.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
41.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan karir.				
42.	Saya tidak akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
43.	Saya selalu menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
44.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.				
45.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.				
46.	Pekerjaan yang saya lakukan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
47.	Saya ada kalanya membuat kesalahan dalam bekerja.				
48.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.				

SKALA 2

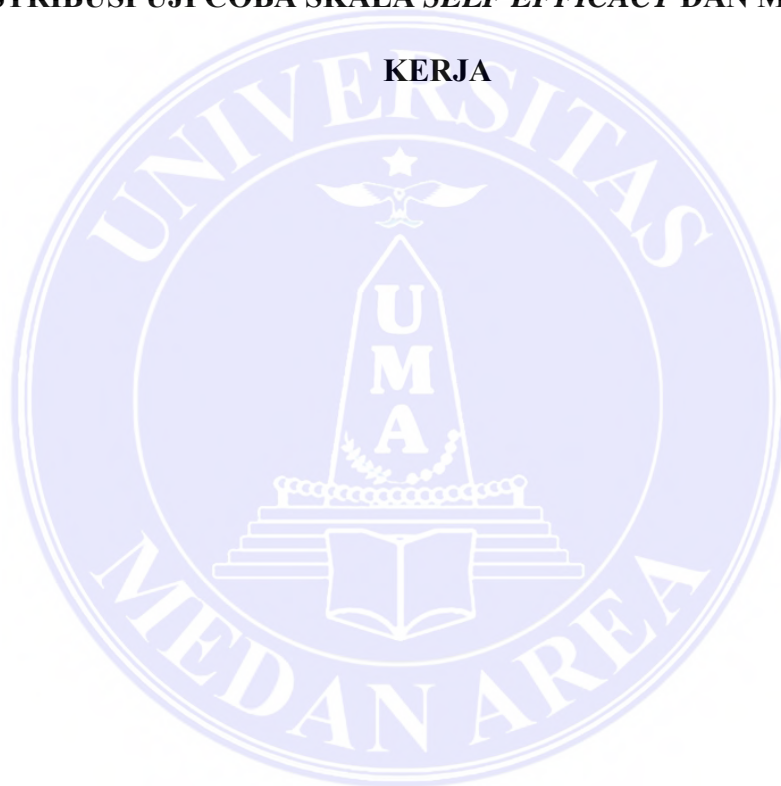
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas dengan mudah.				
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
3.	Saya dapat bekerja dengan fasilitas yang disediakan seadanya.				
4.	Dalam bekerja saya selalu belajar dari kesalahan.				
5.	Saya mampu menghadapi masalah di pekerjaan.				
6.	Saya selalu mencari solusi ketika dalam masalah.				
7.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
8.	Terkadang saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
9.	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
10.	Saya merasa kurang di fasilitasi dalam bekerja.				
11.	Saya takut melakukan kesalahan yang sama.				
12.	Saya terkadang kurang mampu menghadapi masalah dipekerjaan				
13.	Saya jarang mencari solusi ketika dalam masalah.				
14.	Saya terkadang lalai dengan pekerjaan saya.				
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
16.	Saya mengerjakan sendiri yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.				
17.	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.				

18.	Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya melakukan pekerjaan saat ini				
19.	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik				
20.	Saya akan selalu berusaha dalam pekerjaan saya				
21.	Terkadang saya terlambat menyelesaikan pekerjaan saya				
22.	Saya selalu minta bantuan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
23.	Saya sesekali kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.				
24.	Pengalaman kerja yang saya miliki tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan saat ini.				
25.	Saya kurang mampu dalam mengambil keputusan				
26.	Saya terkadang putus asa dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
27.	Saya terkadang pulang lebih cepat dari waktu yang sudah di tentukan.				
28.	Saya akan pulang lebih lama jika ada pekerjaan yang belum selesai.				

LAMPIRAN B

DISTRIBUSI UJI COBA SKALA *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI

KERJA



x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28
4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	1	4
4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	y24	y25
3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	1	1	4	1	4	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	1	4	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	4	2	1	4	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3

y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38	y39	y40	y41	y42	y43	y44	y45	y46	y47	y48
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3
4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4
3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4

LAMPIRAN C

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA



Reliability

Scale: Skala Self Efficacy

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SE1	2,85	,540	39
SE2	3,05	,394	39
SE3	2,72	,510	39
SE4	3,18	,556	39

SE5	3,00	,397	39
SE6	3,31	,521	39
SE7	3,33	,478	39
SE8	2,28	,560	39
SE9	3,00	,324	39
SE10	2,97	,428	39
SE11	2,38	,633	39
SE12	2,87	,656	39
SE13	3,05	,394	39
SE14	3,10	,641	39
SE15	3,15	,630	39
SE16	2,92	,580	39
SE17	3,00	,459	39
SE18	3,13	,409	39
SE19	2,95	,605	39
SE20	3,21	,409	39
SE21	2,79	,522	39
SE22	2,85	,630	39
SE23	2,77	,536	39
SE24	2,90	,502	39
SE25	2,82	,506	39
SE26	3,10	,384	39
SE27	3,00	,513	39
SE28	3,31	,569	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	80,15	55,555	,693	,903
SE2	79,95	57,787	,581	,906
SE3	80,28	59,945	,154	,913
SE4	79,82	56,888	,504	,907
SE5	80,00	57,421	,638	,905
SE6	79,69	55,745	,695	,904
SE7	79,67	55,754	,763	,903
SE8	80,72	58,629	,289	,911
SE9	80,00	58,895	,486	,908
SE10	80,03	59,078	,328	,910
SE11	80,62	59,664	,139	,915
SE12	80,13	55,273	,586	,905
SE13	79,95	57,366	,654	,905
SE14	79,90	54,042	,740	,902
SE15	79,85	54,765	,671	,903
SE16	80,08	55,915	,596	,905
SE17	80,00	56,211	,727	,904
SE18	79,87	58,378	,460	,908
SE19	80,05	55,418	,626	,904

SE20	79,79	59,009	,357	,909
SE21	80,21	55,746	,693	,904
SE22	80,15	56,607	,466	,908
SE23	80,23	56,709	,548	,906
SE24	80,10	58,200	,387	,909
SE25	80,18	56,309	,639	,905
SE26	79,90	59,042	,379	,909
SE27	80,00	58,053	,397	,909
SE28	79,69	62,061	-,107	,918

Mean Hipotetik : $(25 \times 1) + (25 \times 4) : 2 = 62,5$

Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	39	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	39	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3,21	,409	39
MK2	3,13	,469	39
MK3	2,97	,584	39
MK4	3,23	,583	39
MK5	3,00	,562	39
MK6	2,72	,759	39
MK7	3,36	,537	39
MK8	3,23	,536	39
MK9	2,72	,647	39
MK10	3,15	,432	39
MK11	3,15	,812	39
MK12	3,08	,480	39
MK13	3,31	,569	39
MK14	3,36	,584	39
MK15	3,23	,627	39
MK16	2,85	,540	39
MK17	3,15	,587	39

MK18	3,23	,536	39
MK19	3,10	,384	39
MK20	2,95	,793	39
MK21	2,82	,823	39
MK22	3,15	,489	39
MK23	3,03	,843	39
MK24	3,21	,570	39
MK25	3,18	,683	39
MK26	3,03	,486	39
MK27	3,10	,641	39
MK28	3,10	,502	39
MK29	3,21	,732	39
MK30	3,13	,469	39
MK31	3,05	,560	39
MK32	2,74	,595	39
MK33	2,72	,605	39
MK34	3,31	,614	39
MK35	2,95	,394	39
MK36	3,36	,537	39
MK37	3,31	,731	39
MK38	3,18	,451	39
MK39	3,28	,510	39
MK40	3,28	,560	39
MK41	3,41	,549	39

MK42	3,31	,569	39
MK43	3,28	,510	39
MK44	3,36	,537	39
MK45	3,36	,486	39
MK46	3,05	,605	39
MK47	2,23	,536	39
MK48	3,31	,569	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	146,36	141,552	,314	,904
MK2	146,44	140,305	,383	,904
MK3	146,59	144,248	,013	,908
MK4	146,33	144,123	,023	,908
MK5	146,56	141,568	,316	,906
MK6	146,85	139,081	,386	,905
MK7	146,21	143,273	,095	,907
MK8	146,33	142,439	,360	,906
MK9	146,85	143,291	,069	,908
MK10	146,41	142,459	,307	,905
MK11	146,41	133,090	,588	,901
MK12	146,49	140,677	,340	,904

MK13	146,26	135,406	,683	,900
MK14	146,21	133,536	,807	,899
MK15	146,33	139,807	,309	,905
MK16	146,72	146,208	-,132	,909
MK17	146,41	136,617	,570	,902
MK18	146,33	138,860	,446	,903
MK19	146,46	140,518	,452	,903
MK20	146,62	139,453	,351	,906
MK21	146,74	140,564	,381	,907
MK22	146,41	140,933	,311	,904
MK23	146,54	132,150	,615	,900
MK24	146,36	135,710	,658	,901
MK25	146,38	135,453	,557	,901
MK26	146,54	140,887	,317	,904
MK27	146,46	133,729	,718	,899
MK28	146,46	138,834	,481	,903
MK29	146,36	133,447	,638	,900
MK30	146,44	138,305	,567	,902
MK31	146,51	144,362	,008	,908
MK32	146,82	144,151	,019	,908
MK33	146,85	143,239	,081	,907
MK34	146,26	136,880	,524	,902
MK35	146,62	140,874	,401	,904
MK36	146,21	143,220	,099	,907

MK37	146,26	138,143	,355	,904
MK38	146,38	140,874	,345	,904
MK39	146,28	136,734	,652	,901
MK40	146,28	134,418	,774	,899
MK41	146,15	136,344	,635	,901
MK42	146,26	135,511	,675	,900
MK43	146,28	137,682	,571	,902
MK44	146,21	136,325	,651	,901
MK45	146,21	139,009	,483	,903
MK46	146,51	139,204	,365	,904
MK47	147,33	137,649	,544	,902
MK48	146,26	135,090	,708	,900

mean hipotetik : $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$

LAMPIRAN D

**HASIL ANALISIS REGRESI ANTARA *SELF EFFICACY* DAN
MOTIVASI KERJA**



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SelfEfficacy	MotivasiKerja
N		39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74,59	125,28
	Std. Deviation	7,673	11,776
	Absolute	,138	,178
Most Extreme Differences	Positive	,138	,129
	Negative	-,080	-,178
Kolmogorov-Smirnov Z		,861	1,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,449	,171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiKerja * SelfEfficacy	39	100,0%	0	0,0%	39	100,0%

Report

MotivasiKerja

SelfEfficacy	Mean	N	Std. Deviation
62	92,00	1	.
65	109,50	2	20,506
66	105,67	3	2,082
67	104,00	1	.
68	106,50	2	,707
69	93,50	2	2,121
70	103,50	2	4,950
71	102,00	3	9,539
72	108,50	2	2,121
74	98,50	4	9,256
75	108,00	1	.
77	103,50	2	12,021
78	100,00	3	7,000
79	108,00	2	1,414
80	108,40	5	11,824
87	105,00	1	.
88	103,00	1	.
92	107,00	1	.
97	102,00	1	.
Total	100,28	39	11,776

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
(Combined)			3564,031	18	198,002	2,32
MotivasiKerja * SelfEfficacy	Between Groups	Linearity	1000,945	1	1000,945	11,73
		Deviation from Linearity	2563,086	17	150,770	1,76
	Within Groups		1705,867	20	85,293	
Total			5269,897	38		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MotivasiKerja * SelfEfficacy	,691	,190	,822	,676

Correlations

Correlations

		SelfEfficacy	MotivasiKerja
SelfEfficacy	Pearson Correlation	1	,691**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	39	39
MotivasiKerja	Pearson Correlation	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	39	39

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





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223

Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122

Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 510/FPSI/01.10/V/2021

Medan, 24 Mei 2021

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Farid Erdin

NPM : 178600253

Program Studi : Ilmu Psikologi

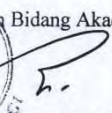
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN

Nomor : U-5.SPA/SKT/49/VI/2021

Sei Pagar, 04 Juni 2021

Lamp :-

Kepada Yth:

Wakil Bidang Akademik

Universitas Medan Area

Di- Tempat.

Hal : **Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No: 510/FPSI/01.10/VI/2021 tanggal 24 Mei 2021 hal Telah Selesai Melakukan Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut:

Nama	: Muhammad Farid Erdin
No. Pokok Mahasiswa	: 178600253
Fakultas Psikologi	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi
Universitas	: Medan Area

Benar telah selesai melakukan Pengambilan Data di **PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru** pada tanggal 30 Mei s/d 04 Juni 2021 dengan judul skripsi "**Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru**".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pj. Manajer Kebun

Choiri

HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN SUNGAI PAGAR PEKANBARU

CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK MOTIVATION FOR EMPLOYEES AT PTP NUSANTARA V KEBUN SUNGAI PAGAR PEKANBARU

Andy Chandra⁽¹⁾ & Muhammad Farid Erdin⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: andychandrampsi@yahoo.co.id & Mferdin98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Self Efficacy dengan Motivasi Kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan pabrik sebanyak 39 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 39 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional di mana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara Self efficacy dengan Motivasi kerja. Penyebaran skala Self Efficacy dengan Motivasi Kerja menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-Product Moment. Berdasarkan perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien (r_{xy}) = 0,436 dan koefisien (r^2) = 0,160 dengan $p = 0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara Self Efficacy dengan Motivasi kerja. Artinya semakin tinggi Self Efficacy maka Motivasi kerja semakin tinggi pula. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan (r^2) = 0,160 menunjukkan Self Efficacy mempengaruhi motivasi kerja sebesar 16,0%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik Self Efficacy dalam kategori Baik dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 62,5 dan mean empirik = 74,59 dan untuk motivasi kerja mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 77,5 dan mean empirik = 100,28

Kata Kunci: *Self Efficacy dan Motivasi Kerja*

Abstract

This study aims to see the correlation between Self Efficacy with Work Motivation on employees. The subjects in this study were employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 39 employees and a sample of 39 employees using total sampling technique. The research method in this study uses correlational quantitative methods where correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the correlation between two or more variables. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive correlation between self-efficacy and work motivation. The distribution of the Self Efficacy scale with Work Motivation uses a Likert scale. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment r analysis with a value or coefficient (r_{xy}) = 0.436 and a coefficient (r^2) = 0.160 with $p = 0.001 < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a correlation between Self Efficacy and work motivation. This means that the higher the Self Efficacy, the higher the work motivation. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient (r^2) = 0.160 showing Self Efficacy affects work motivation by 16.0%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of Self Efficacy in the Good category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 62.5 and the empirical mean = 74.59 and for work motivation the hypothetical and empirical mean is also high with the hypothetical mean = 77.5 and the empirical mean = 100.28

Keywords: *Self Efficacy and Work Motivation*

How to Cite: Farid Erdin, Muhammad. 2021, Hubungan Antara Self Efficacy dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, Vol (No):

PENDAHULUAN

Di era Milenial saat ini di dalam dunia pekerjaan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang baik, (SDM) adalah bagian penting dari tujuan sebuah perusahaan dan SDM merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan/organisasi, berkembangnya suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan tentu bisa berkembang dengan baik dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berdedikasi dan memiliki kualitas yang baik untuk perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia (SDM) yang buruk biasanya dan sumber daya manusianya kurang memiliki skil dan kualitas yang layak akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak stabil. karena kinerja sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan maka dari itu individu yang memiliki sumber daya manusia yang baik di harapkan dapat memberikan hasil yang memuaskan dimana dia bekerja.

Dalam perusahaan sumber daya manusia (SDM) biasa disebut dengan Karyawan, perusahaan biasanya memberikan tugas tugasnya kepada karyawan untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka berupa, tenaga, waktu dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

Agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan kinerja sesuai harapan, biasanya perusahaan akan melakukan pelatihan, memberikan penghargaan, feedback yang membangun motivasi kerja dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi tentu saja itu akan sangat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang

diharapkan, perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawan dengan cara mencari tahu bagaimana motivasi kerja pada karyawan karena menurut, Wibowo, (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Ada juga pendapat bahwa motivasi juga bisa di akibatkan oleh diri sendiri yang memiliki tekad kuat dalam mencapai tujuan dan sebaliknya motivasi juga bisa muncul dari lingkungan sekitar atau orang orang terdekat individu.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mengakibatkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Wibowo, 2013) individu seharusnya paham seberapa pentingnya motivasi untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi. Sedangkan Wibowo,(2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dengan motivasi yang tinggi maka intensitas, arah kepada tujuan yang ingin dicapai dan usaha terus menerus yang dihasilkan akan tinggi pula.

Sementara itu, Wibowo,(2013), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan bagian penting dari apa yang akan dilakukan seseorang dan perilaku menjaga seberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Siagian (Hastuti & Farid, 2015), Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins, menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan

ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan.

Kaswan (2018), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri sikap dan perilakunya, yaitu, ciri karyawan bermotivasi rendah : Masih merasa tidak puas dengan peraturan perusahaan, datang dan pulang tidak pada waktunya, banyak alasan sakti ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan, waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar, bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Menurut Sriwidodo & Haryanto dalam sandika (2020), bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri, yaitu : Menyenangi pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan kreativitas dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja, efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci, informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan diri sendiri, karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pasti Self Efficacy dalam dirinya akan juga sama tingginya, Self Efficacy sangat berpengaruh dalam kesuksesan individu dalam mencapai tujuan karena menurut (Busro, 2017) self efficacy memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah prestasi.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang sejauh mana individu mengenal dirinya sendiri dan yakin akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu pekerjaan. Self efficacy merupakan evaluasi diri dan mengenal kemampuan diri sendiri dengan lebih baik sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. Self efficacy merupakan kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam kondisi tertentu. Self efficacy merupakan keyakinan individu dalam memperkirakan sampai sejauh mana kemampuan dirinya, dan bagaimana individu dapat memotivasi dirinya dalam kondisi tertentu.

Menurut Bandura Busro, (2017), self efficacy merupakan keyakinan akan kemampuan mengorbanisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu, menurut Pervin dalam (Busro, 2017) self efficacy mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Lebih lanjut didenfinisikan oleh Bandura bahwa self efficacy merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan kontrol pada setiap kejadian yang berpengaruh pada hidupnya.

Perasaan self efficacy tidak hanya mengurangi kekhawatiran dan hambatan awal, tapi juga merupakan harapan untuk sukses pada akhirnya. Self efficacy yang baik dapat dilihat dari perilaku individu bagaimana dan mampu menempatkannya ke dalam kognitif dalam pembelajaran social. Berdasarkan penjelasan tentang self efficacy, maka dapat dikemukakan secara konseptual. Menurut (Busro, 2017), self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, dengan indikator : (1) perasaan

mampu dapat menyelesaikan tugas (2) perasaan mampu mengambil keputusan dan (3) kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

Karakteristik self efficacy menurut, Busro, (2017) individu yang memiliki Self efficacy yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya.

Luthans (2006) mengatakan salah satu penggerak motivasi adalah self efficacy, yang berarti keyakinan seseorang pada kemampuannya. Bandura menjelaskan bahwa self efficacy merupakan keyakinan individu akan kemampuan untuk menghasilkan tindakan yang diharapkan terhadap peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka. self efficacy yang tinggi terlihat dari adanya pandangan yang optimis, mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang di hadapi, yakin akan kemampuan yang dimiliki dan mampu belajar dari pengalaman, dan self efficacy yang rendah di lihat dari tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali self efficacy

mereka ketika menghadapi masalah. Didalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang memiliki self efficacy yang rendah mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka sesungguhnya. Rasa percaya diri yang meningkatkan keinginan untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurulkannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, ditemukan karyawan yang berada di Sei Pagar PTP Nusantara V di Pekanbaru terlihat bahwa motivasi kerja pada karyawan perusahaan dinilai rendah hal itu dapat dilihat berdasakan masih ada karyawan yang telat ketika sudah masuk jam kerja ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan rendah pada perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang kurang baik kepada pekerjaannya, pandangan yang tidak optimis yang dimiliki karyawan dan kurang mampu dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi. Ini berhubungan dengan self efficacy yang dimiliki oleh karyawan yang ada diperusahaan juga sama kurang baik.

Peneliti juga wawancarai salah satu atasan karyawan yang ada diperusahaan, ini diperkuat dengan adanya wawancara karyawan pada perusahaan sebagai berikut:

“namanya manusia pasti motivasinya naik turun ya ,kadang motivasi turun kalau dikasih kerjaan yang banyak, ribet dan susah untuk di kerjakan” (wawancara personal 15 november 2020),

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diatas peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiono(2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Imrom, 2019).

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitian menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel Fraenkel & Wallen (Fridani, dkk, 2015).

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variabel) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variabel).

- Variabel bebas : *Self Efficacy*
- Variabel terikat : Motivasi Kerja

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di unit personalia dengan jumlah karyawan sebanyak 39 karyawan tetap (Sugiarto, 2016).

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan katalain bahwa sample merupakan bagian yang diambil dari populasi tempat penelitian dilakukan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 39 orang karyawan yang berada di unit personalia (Sugiarto, 2016).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Bentuk skala yang digunakan adalah skala *Self efficacy* dan motivasi kerja dalam bentuk skala

Likert. Sugiyono (2019) mengatakan skala *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan (Putro, 2019).

Self efficacy adalah *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dan kepercayaan diri seseorang akan mampu dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi. Sedangkan Motivasi kerja merupakan dorongan untuk individu untuk melakukan sesuatu, dorongan itulah yang membuat seseorang dapat bertahan dan dan mencapai yang dituju.

Skala *Self Efficacy* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh *Self Efficacy* Bandura dalam (Permana, dkk, 2016) yaitu: aspek-aspek *self efficacy* antara lain: Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*), Luas bidang tugas (*Generality*), Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan (*Strength*).

Skala Motivasi Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) berdasarkan aspek aspek motivasi kerja yang dikembangkan oleh Herzberg. Ada pun aspek tersebut yaitu : Aspek ekstrinsik, Aspek intrinsik

Kedua skala disusun berdasarkan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Data yang diperoleh dari skala, diolah menggunakan *SPSS 21 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas skala *Self Efficacy* Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,328$ sampai $r_{bt} = 0,763$. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda item $< 0,300$ dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien $>$

0, 300. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien $r_{tt} = 0,910$ yang berarti bahwa alat ukur tersebut handal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong tinggi.

Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir skala setelah pengujian.

Distribusi Skala Self Efficacy Setelah Penelitian

No	Aspek - aspek Self Efficacy	Indikator	Item				Jumlah Valid
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Tingkat kesulitan tugas (Magnitude)	3) Pandangan positif.	1, 2	-	8, 9	-	4
		4) Keyakinan terhadap kemampuan sendiri	15, 16	-	22, 23	-	4
2.	Luas bidang tugas (Generality)	4) Kondisi dan situasi yang positif.	4	3	10	11	2
		5) Menggunakan pengalaman hidup.	5, 17	-	12, 24	-	4
		6) Sikap yang menunjang keyakinan.	18, 19	-	25, 26	-	4

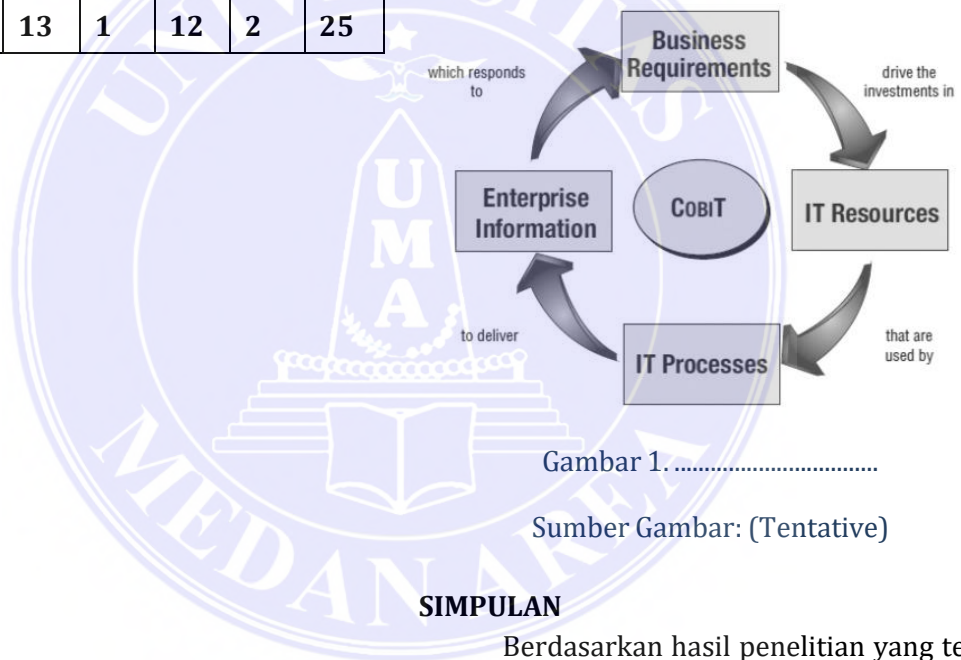
Tabel 3.

3	Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan.	3) Tidak mudah menyerah.	6, 7	-	13, 14	-	4
		4) Komitmen dalam bekerja	20, 21	-	27	28	3
Total			13	1	12	2	25

Tabel 1.....[Font: Cambria, size:, 11, normal].

Artike l X	N	Ket.
1	Afiliasi, Judul Tabel, Judul Gambar,	Ok
2	Nama penulis, batang tubuh makalah	Ok
Jumlah		

Sumber Tabel: (Tentative)



Gambar 1.

Sumber Gambar: (Tentative)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara Self Efficacy dengan Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru ($r_{xy} = 0,436$) ; $p = 0,001$ yang berarti $p <$ dari $0,05$, artinya semakin baik Self Efficacy maka semakin tinggi Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V PKS Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan di terima.

2. Sumbangan yang diberikan oleh Self Efficacy adalah sebesar 16,0% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 84,0% dipengaruhi oleh Aspek lainnya seperti Tingkatkesulitan tugas (Magnitude), Luas bidang tugas (Generality), Tingkat kematangan, keyakinan, kekuatan.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa Self Efficacy tergolong tinggi dan motivasi kerja tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik Self Efficacy = 74,59 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 62,5 dan nilai SD nya = 7,673. Untuk nilai rata-rata empirik motivasi kerja = 100,28 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 77,5 dan nilai SD nya = 11,776.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah rasa syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan kepada hambanya, Tuhan semesta alam, Maha Adil dan Maha Bijaksana. yang senantiasamelimpahkan rahmat-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Motivasi Kerja Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

1. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area

3. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketelitian kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.
7. Kepada Bapak Herisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan, sehingga peneliti dapat melakukan penelitan dengan lancar pada perusahaan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru.
8. Kepada karyawan PTP Nusantara V Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
9. Kepada kedua orang tua Papa Nizamuddin dan Mama Ernita yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam melakukan penelitian.
10. Kepada Abang dan adik adik saya Muhammad Farthur Rahman , Muhammad Farhan Erdin, Siti Firda Kia Satina yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan tanpa mengeluh kepada peneliti sehingga peneliti selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.

11. Teman saya seperjuangan dalam penelitian Adella Anggraeni, Sandy Aditya, Muhammad Andrian, dan Wawan Natanael yang selalu saling membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian. Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri
12. Kepada Xavier athaya, Faris Robzki, Alvira Frayanti yang selalu memberikan saya semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi. Hastuti, W., & Farid, M. (2015). Motivasi Kerja, Internal Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian marketing Dan Supporting di PT X Cabang Surabaya. *Jurnal Psikologi Indonesia*.
13. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman-teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17. Sandika, W Kurniati. Andani. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume II No. 1/2020 Hal: 162-172
14. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dalam jurnal ilmiah, Contoh

Refnadi. (2018). Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa. *urnal Pendidikan Indonesia*, 16-22.

Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. Jurnal Kajian Bisnis, 121 - 137.

Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika (Vol,3)*, 29 - 26

Amir, Hermansyah (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *Jurnal Korelasi*

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinstik, Motivasi Ekstrintik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Buku teks, contoh:

Busro, D. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Kaswan. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Cimahi: Alfabeta.

Sutanto, S. H. (April 2019). Dumbo & Efikasi Diri.

Refnadi. (2018). Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa. *urnal Pendidikan Indonesia*, 16-22.

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi

Intrinstik, Motivasi
Ekstrintik Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Bank BTN
Kantor Cabang Malang. *Jurnal*
Administrasi Bisnis.

Buku terjemahan, contoh:

*Luthan, Fred. (2006). Perilaku Organisasi.
Yogyakarta: Andi Yogyakarta*

