

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KUALITAS
KERJA PADA MARKETING DI PT FIF GROUP**

SKRIPSI

**OLEH:
BORIS THRESYA SIHOMBING
208600318**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 10/8/26

Access From (repositori.uma.ac.id)10/8/26

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KUALITAS KERJA PADA MARKETING DI PT FIF GROUP

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**OLEH:
BORIS THRESYA SIHOMBING
208600318**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KUALITAS
KERJA PADA MARKETING DI PT FIF GROUP

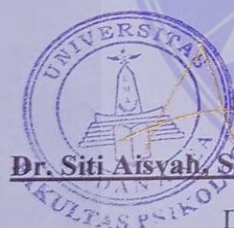
NAMA : BORIS THRESYA SIHOMBING

NPM : 208600318

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Yudistira Fauzy Indrawan, S.Psi., M.A., Ph.D., Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan

Fadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus: 4 Maret 2026

HALAMAN 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 plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Maret 2026



Boris Thresya Sihombing
208600318

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

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

Nama : Boris Thresya Sihombing
NPM : 208600318
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

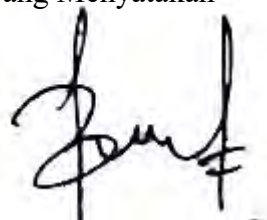
“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kualitas Kerja Pada Marketing Di PT FIF Group”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 4 Maret 2026

Yang Menyatakan



(Boris Thresya Sihombing)

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KUALITAS KERJA PADA MARKETING DI PT FIF GROUP

OLEH:

BORIS THRESYA SIHOMBING

208600318

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada Marketing di PT FIF Group. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing di PT FIF Group cabang Tembung yang berjumlah 50 orang karyawan dan sampel penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *total sampling*. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana, maka didapatkan $Y = 135,678 + (0,587)X + e$, dengan konstanta (a) = 135,678 dan koefisien regresi sederhana (B) = 0,587. Dari uji parsial variabel *self efficacy* terhadap kualitas kerja karyawan Marketing di PT FIF Group memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $135,678 > 1,651$. Ditambah hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,587$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pada Marketing di PT FIF Group. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dengan kualitas kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,345 yang berarti *self efficacy* memiliki nilai pengaruh 34,5% terhadap kualitas kerja dengan $p = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel *self efficacy* tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 62,5 dan mean empiriknya sebesar 73,62. Selanjutnya variabel kualitas kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil sedang dengan nilai hipotetik sebesar 80 dan nilai empiriknya sebesar 91,46.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kualitas Kerja, Marketing.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON WORK QUALITY IN MARKETING AT PT FIF GROUP

BY:

BORIS THRESYA SIHOMBING

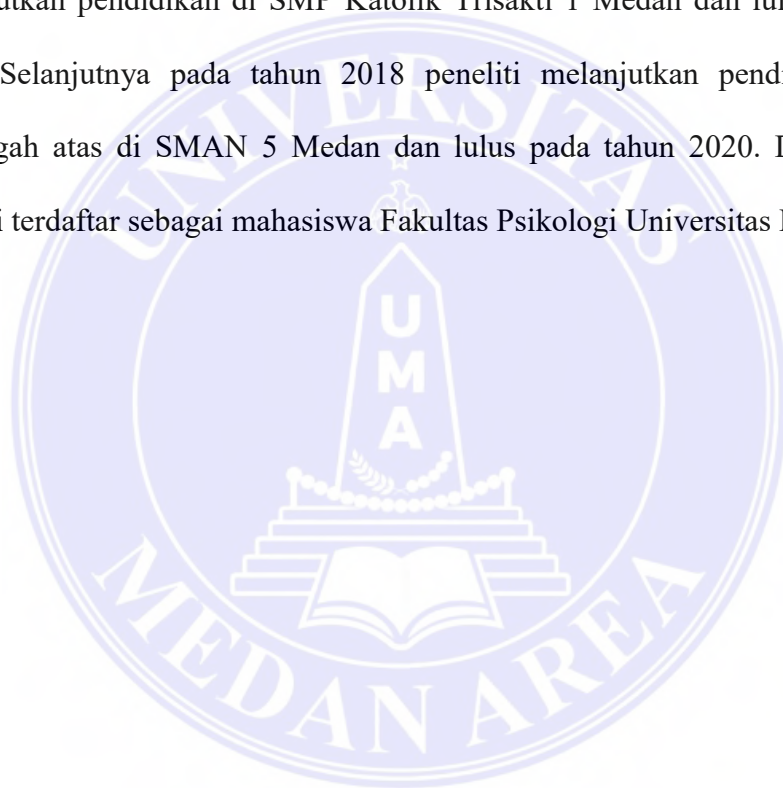
208600318

This study aims to determine the effect of self-efficacy on the quality of work in Marketing at PT FIF Group. The population in this study were 50 marketing employees at PT FIF Group Tembung branch and the sample of this study was 50 employees. The sampling technique used was total sampling. Based on the results of data analysis using the simple regression analysis method, it was obtained $Y = 135.678 + (0.587) X + e$, with a constant $(a) = 135.678$ and a simple regression coefficient $(B) = 0.587$. From the partial test of the self-efficacy variable on the quality of work of Marketing employees at PT FIF Group, the $t_{\text{count value}} > t_{\text{table}}$ was $135.678 > 1.651$. Plus the results of the correlation coefficient $r_{xy} = 0.587$ with a significant $p = 0.000 < 0.005$, meaning that the self-efficacy variable has an influence on the quality of work in Marketing at PT FIF Group. Based on the results of the determination coefficient analysis, it is known that there is a significant influence between self-efficacy and work quality as seen from the determination coefficient value $(r^2) = 0.345$ which means that self-efficacy has an influence value of 34.5% on work quality with $p = 0.000 < 0.05$. Based on the results of the empirical mean and hypothetical mean data analysis, it is known that the self-efficacy variable is classified as moderate with a hypothetical mean value of 62.5 and an empirical mean of 73.62. Furthermore, the work quality variable can be concluded to obtain moderate results with a hypothetical value of 80 and an empirical value of 91.46.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Work Quality, Marketing.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Boris Thresya Sihombing lahir di Medan pada tanggal 02 Mei 2002 dari Ayah yang bernama Bornok Sihombing, S.E., M.Th dan Ibu Mery Marlina Sitohang. Peneliti merupakan anak ke 1 dari 5 bersaudara. Alamat Peneliti di Kotapinang. Peneliti memiliki pendidikan formal di SDN 114618 Kotapinang pada tahun 2010 sampai tahun 2016, kemudian pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Katolik Trisakti 1 Medan dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMAN 5 Medan dan lulus pada tahun 2020. Di tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



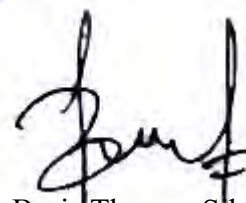
KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala hikmah dan karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan kepada Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, S.Psi., M.A., Ph.D., Psikolog selaku Dosen Pembimbing peneliti.

Saya sebagai peneliti memohon maaf atas segala kesalahan yang pernah saya lakukan baik dalam penulisan skripsi ini maupun pada saat perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 4 Maret 2026
Peneliti,



Boris Thresya Sihombing
208600318

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.3 Hipotesis Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kualitas Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kualitas Kerja.....	9
2.1.2 Aspek - aspek Kualitas Kerja	10
2.1.3 Faktor - faktor yang memengaruhi Kualitas Kerja.....	14
2.1.4 Manfaat Kualitas Kerja.....	16
2.2 Self-Efficacy	19
2.2.1 Pengertian Self-Efficacy.....	19
2.2.2 Aspek - aspek Self-Efficacy.....	20
2.2.3 Faktor - faktor yang memengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	22
2.2.4 Ciri - ciri Self-Efficacy.....	26
2.3 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kualitas Kerja.....	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	34
3.2 Bahan dan Alat	34
3.2.1 Bahan	34
3.2.2 Alat.....	35
3.3 Populasi dan Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3.1 Populasi	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.4 Metodologi Penelitian.....	36
3.5 Prosedur Kerja.....	37
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data	38
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Normalitas	40
3.7.2 Uji Linearitas.....	40
3.7.3 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Hasil Penelitian.....	42
4.1.1 Persiapan Administrasi.....	42
4.1.2. Persiapan Alat Ukur.....	42
4.1.3 Alat Ukur Penelitian.....	43
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian	44
4.2.1 Uji Validitas Skala Kualitas Kerja	44
4.2.2 Uji Validitas Skala <i>Self Efficacy</i>	45
4.2.3 Uji Reliabilitas.....	46
4.2.4 Uji Normalitas	47
4.2.5 Uji Linearitas.....	48
4.2.6 Uji Hipotesis.....	48
4.2.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	50
4.3 Pembahasan.....	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
Lampiran.....	63



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Konseptual	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	34
Tabel 3.2 Rentangan Skor Skala Variabel <i>Self Efficacy</i>	38
Tabel 3.3 Rentangan Skor Skala Variabel Kualitas Kerja.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kualitas Kerja Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Skala Kualitas Kerja Setelah Uji Coba	44
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Self Efficacy</i> Sebelum Uji Coba	45
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Self Efficacy</i> Setelah Uji Coba	46
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas.....	46
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	47
Tabel 4.7 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Kurva <i>Self Efficacy</i>	50
Gambar 4.2 Kurva Kualitas Kerja	50



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Penelitian.....	63
Lampiran 2 Data Penelitian	69
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	74
Lampiran 4 Uji Normalitas.....	80
Lampiran 5 Uji Linearitas	82
Lampiran 6 Uji Regresi Sederhana.....	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang handal dan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sedangkan untuk meningkatkan kinerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan. Reaksi-reaksi yang ditampilkan oleh seorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kualitas kerja yang dimilikinya (Hasibuan, 2017).

Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai (Wibowo, 2017). Sementara menurut (Iskamawati, 2019) kualitas kerja adalah tingkat keberhasilan atau mutu yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kualitas kerja melibatkan kemampuan untuk beradaptasi, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta menjaga konsistensi dalam hasil pekerjaan.

Menurut (Octareina dan Puspitadewi, 202) menyebutkan bahwa kualitas kerja dapat berpengaruh pada meningkatnya produktivitas, turunnya tingkat *turnover* serta meningkatkan perasaan positif yang dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil yang menimbulkan kepuasan bagi

karyawannya. Peran organisasi dalam mewujudkan kualitas kerja yang baik merupakan usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikis (Bekti, 2018).

Menurut (Iskamawati, 2019) dalam sebuah perusahaan, posisi karyawan dibagi ke dalam berbagai departemen yang memiliki fungsi dan tanggung jawab berbeda. Beberapa departemen dalam perusahaan yaitu: Manajemen Eksekutif (*Top Management*), Manajemen Menengah (*Middle Management*), Departemen Sumber Daya Manusia (HR), Departemen Keuangan (*Finance*), Departemen Pemasaran (*Marketing*), Departemen Penjualan (*Sales*), Departemen Operasional (*Operations*), Departemen Teknologi Informasi (IT), Departemen Hukum (*Legal*), Departemen Produksi (*Manufacturing*), Departemen Riset dan Pengembangan (R&D), Departemen Layanan Pelanggan (CS), Departemen Pengadaan (*Procurement*) dan Departemen Pengembangan Bisnis (*Business Development*).

Karyawan marketing dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan produk atau layanan perusahaan dapat dikenal oleh pasar dan memiliki permintaan. Tugas utama mereka adalah merancang dan melaksanakan strategi pemasaran yang dapat meningkatkan penjualan serta membangun hubungan yang baik dengan pelanggan (Wibowo, 2017).

Menurut (Iskamawati, 2019) kualitas kerja yang baik pada karyawan marketing akan mencerminkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan atau klien, serta meningkatkan reputasi dan kepercayaan terhadap individu atau tim yang melakukan pekerjaan tersebut. Ciri-ciri kualitas kerja yang baik pada karyawan marketing menurut (Iskamawati, 2019) yaitu ketepatan waktu, akuntabilitas, ketelitian, efisiensi, keterampilan dan keahlian.

Dalam rangka mengkaji lebih lanjut bahasan diatas, peneliti turun ke lapangan untuk melakukan studi awal kepada Marketing di PT FIF Group. PT. Federal Internasional Finance (FIF Group) merupakan anak perusahaan PT. Astra Internasional Tbk, dan tergabung dalam The Astra Financial Service. Perusahaan yang lahir pada Mei 1989 dengan nama PT. Mitrapusaka Arta Finance yang merupakan perusahaan pembiayaan yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan lembaga pembiayaan. FIF Group juga merupakan perusahaan pembiayaan konsumen (*consumers finance company*) yaitu badan usaha yang melakukan pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran secara berkala. Berdasarkan hasil observasi peneliti, diindikasikan terdapat permasalahan terkait dengan kualitas kerja pada karyawan marketing.

Karyawan marketing di PT FIF Group diindikasikan mengalami kualitas kerja yang rendah, seperti sering terlambat dalam menyelesaikan tugas atau melewati tenggat waktu untuk kampanye pemasaran atau laporan. Kemudian karyawan marketing tidak menunjukkan minat atau usaha dalam pengembangan keterampilan atau pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, seperti tidak mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan keahlian pemasaran mereka. Kurangnya strategi pemasaran yang efektif, dapat menyebabkan penurunan penjualan dan kegagalan mencapai target. Hal ini akan langsung berdampak pada hasil finansial perusahaan, yang mungkin mengalami kesulitan dalam meraih pertumbuhan yang diinginkan.

Kualitas kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh beberapa faktor, baik *internal* maupun *eksternal*.

Menurut (Irawati, 2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan, antara lain yaitu: 1) efikasi diri (*self efficacy*), 2) partisipasi, 3) pengaruh lingkungan, 4) supervisi, 5) upah dan kesejahteraan, 6) sosial, 7) penyalarsan fungsi di tempat kerja.

Menurut Ueno (2018) *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan guna menghasilkan kinerja tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi memotivasi karyawan untuk berusaha memecahkan masalah pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Sedangkan menurut (Gufron dan Risnawati, 2016) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas.

Menurut (Aisyiyah *et al.*, 2022) mengatakan bahwa, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan berusaha maksimal kan kesuksesan perusahaan. Jika karyawan menemui kendala, ia harus menunjukkan ketekunan dan tidak mudah menyerah. Kualitas kerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi.

Menurut (Robbins, 2017) ciri-ciri individu yang memiliki *self efficacy* rendah yaitu: mudah menyerah dan putus asa, ragu-ragu akan kemampuan dirinya, tidak gigih dalam berusaha, memiliki kepercayaan diri yang rendah dan mudah terpengaruh oleh situasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, diindikasikan terdapat permasalahan terkait dengan *self-efficacy* yang rendah pada karyawan marketing, seperti karyawan merasa tidak yakin dapat mencapai target atau tujuan yang ditetapkan, sehingga mereka tidak termotivasi untuk berusaha lebih keras. Hal ini bisa berujung pada penurunan produktivitas, ketidakmampuan untuk mencapai target penjualan, atau bahkan tidak adanya inisiatif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kemudian karyawan marketing yang kesulitan menghadapi tantangan, karyawan marketing merasa tugas pemasaran yang sulit atau kampanye yang tidak berjalan lancar, akibatnya, mereka bisa menarik diri dari proyek tersebut atau menghindari upaya untuk mencari solusi. Kemudian karyawan marketing yang tidak mampu mengelola kegagalan dengan baik, *self-efficacy* yang rendah membuat karyawan kesulitan dalam melihat kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Mereka lebih cenderung melihat kegagalan sebagai bukti dari ketidakmampuan mereka, bukan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Hal ini bisa menyebabkan ketidakmampuan untuk bangkit kembali dan memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam kampanye pemasaran atau proyek.

Self-efficacy merujuk pada keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mencapai tujuan atau melaksanakan tugas tertentu dengan sukses. Ketika *self-efficacy* rendah pada karyawan marketing, mereka mungkin merasa kurang percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam memasarkan produk atau layanan perusahaan. *Self-efficacy* yang tinggi dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja seorang karyawan marketing. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk berhasil dalam tugas atau

tantangan tertentu memainkan peran penting dalam kinerja mereka (Aisyiyah *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari dan Assyofa, 2023) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Garut. Artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh (Satria, 2022) dengan judul Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika Provinsi Jambi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi melalui Motivasi Pegawai.

Self-efficacy memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan marketing. Karyawan yang yakin akan kemampuan mereka lebih cenderung untuk mengambil tantangan, berinovasi, dan bekerja dengan lebih efektif. Peningkatan *self-efficacy* dapat mendorong karyawan untuk lebih berprestasi, bekerja dengan lebih konsisten, dan menghasilkan hasil yang lebih baik dalam berbagai aspek pemasaran, mulai dari kampanye iklan hingga interaksi dengan pelanggan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dukungan untuk membangun dan meningkatkan *self-efficacy* karyawan melalui pelatihan, umpan balik yang positif, serta peluang untuk berkembang (Ueno, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group.

1.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group”.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka manfaat penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan *self efficacy* terhadap kualitas kerja pada marketing di PT FIF Group. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pustaka dan menjadi bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bermanfaat bagi pihak PT FIF Group bahwa *self efficacy* sangatlah berdampak terhadap kualitas kerja pada marketing. Hal ini diharapkan dapat diterapkan bagi PT FIF Group untuk terus menjaga *self efficacy* dan kualitas kerja pada marketing yang sudah diterapkan di PT FIF Group.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kerja

Menurut (Mangkuprawira, 2013) kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Kualitas kerja juga memiliki arti sebagai derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya. Kualitas kerja yaitu program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik (Nawawi, 2015).

Kualitas kerja merupakan konsep sistematis dalam kehidupan organisasi yang menekankan keterlibatan pekerja dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2016). Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut (Iskamawati, 2019) kualitas kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah konsep sistematis dalam organisasi yang menciptakan kepuasan terhadap karyawan dengan memenuhi seluruh kebutuhan kerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja maksimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas perusahaan.

2.1.2 Aspek - aspek Kualitas Kerja

Menurut (Soetjipto, 2017) terdapat enam aspek kualitas kerja, antara lain yaitu:

a) Manajemen partisipatif (*participatory of management*).

Yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.

b) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health work environment*).

Yaitu karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

c) Desain pekerjaan.

Perencanaan kerja disusun secara sistematis untuk memudahkan karyawan menyelesaikan setiap tugas kerja dengan suasana yang aman, kondusif, dan memiliki *respect* atas apa tugas yang diselesaikan, serta menjadikan tugasnya berharga, serta berarti dalam pengalaman hidup karyawan.

- d) Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*).

Yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason foreffort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

- e) Penghargaan kerja (*working reward*).

Yakni karyawan mendapat kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga akan berusaha menghindari kegagalan (*value*), berusaha menunjukkan hal yang dipandang lebih berharga (*demonstrating one's worth*), dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial (*social comparison*) dalam mencapai hasil atau prestasi dalam pekerjaan.

- f) Integrasi sosial (*social integration*).

Merupakan upaya perusahaan menciptakan suatu bentuk hubungan yang interaktif antar karyawan di lingkungan kerjanya. Hal itu termasuk terjalin suatu kerja sama antar karyawan dan antar divisi, terjalin suatu kepercayaan yang terkait dengan pendelegasian tugas dan wewenang, ada rasa memiliki dan karyawan menunjukkan suatu komitmen terhadap perusahaan, dan terjalin komunikasi interpersonal.

Sementara menurut (Zin R.M,2004) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja, ada tujuh aspek yang harus diperhatikan. Adapun aspek yang mengukur kualitas kerja tersebut yakni sebagai berikut:

a) Pertumbuhan dan Pengembangan diri.

Adanya peluang dalam mengemabangkan kemampuan dan menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan.

b) Partisipasi.

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

c) Lingkungan fisik.

Yaitu lingkungan kerja yang kondusif serta jam kerja yang sesuai.

d) Atasan.

Yaitu hubungan yang baik dengan atasan serta saling pengertian.

e) Gaji dan tunjangan.

Kesamarataan serta tunjangan sesuai dengan standar hidup serta standar pengupahan yang berlaku.

f) Relevansi Sosial.

Koneksi yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya.

g) Integrasi tempat kerja.

Antara rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan kekompakan dalam menjalankan pekerjaannya.

Di tambah menurut (Ni'imah, 2016) terdapat lima aspek pada kualitas kerja, yakni sebagai berikut:

a) Komunikasi.

Pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan.

b) Pemecahan konflik.

Setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Disamping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan *review* antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.

c) Pengembangan karir.

Karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karir masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

d) Keikutsertaan.

Karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan.

e) Kepentingan.

Perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek kualitas kerja yaitu pertumbuhan dan pengembangan diri, partisipasi, lingkungan fisik, atasan, gaji dan tunjangan, relevansi sosial dan integrasi tempat kerja.

2.1.3 Faktor - faktor yang memengaruhi Kualitas Kerja

Menurut (Irawati, 2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, antara lain adalah:

g) Efikasi diri (*self efficacy*).

Self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya.

h) Partisipasi.

Kesempatan karyawan yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

i) Pengaruh lingkungan.

Karyawan merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya.

j) Supervisi.

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.

k) Upah dan kesejahteraan.

Kesempatan karyawan untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

l) Sosial.

Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.

m) Penyelarasan fungsi di tempat kerja.

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Elitan dan Anatan, 2017) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, yaitu:

a) Ide pemecahan masalah.

Memberikan ide-ide pemecahan masalah dengan partisipatif yang mengikutsertakan anggota organisasi terhadap seluruh jenjang. Membuat kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam upaya mengidentifikasi masalah dan peluang pada lingkungan kerja.

b) Sifat dasar pekerjaan.

Merestruksi sifat dasar pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang menjadi ruang lingkupnya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhaa-kebutuhan masing-masing individu dan struktur-struktur sosial pada tempat kerja.

c) *Reward*.

Membuat sistem *reward* inovatif yang akan memberikan iklim yang tidak sama dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan merupakan faktor yang diutamakan dalam memotivasi kerja dan usaha karyawan yang ketika gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.

d) Lingkungan kerja.

Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada keadaan sebenarnya yang mencakup pekerja-pekerja, didalamnya ada lingkungan fisik, jam kerja, dan peraturan yang diberlakukan.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kerja baik itu dari individu karyawan sendiri maupun perusahaan itu sendiri, namun yang paling relevan adalah lingkungan, supevisi, upah atau gaji, dan *reward* atau penghargaan.

2.1.4 Manfaat Kualitas Kerja

Menurut (Suryani, 2021) menyatakan perusahaan yang mempraktikkan program kualitas kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa manfaat seperti berikut:

n) Meningkatkan moral kerja, mengurangi *stress* dan *turn over*.

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat *stress* menurun dan *turn*

over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang *fleksibel*, desain pekerjaan yang tepat serta sistem *benefit* yang *fleksibel*.

o) Meningkatkan motivasi.

Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

p) Meningkatkan kebanggan kerja.

Berbagai pengelolaan sumber daya manusia memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem *benefit*, penilaian prestasi kerja, kebijakan *shift* kerja dan praktik lain akan meningkatkan kinerja.

q) Meningkatkan kompetensi.

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam perusahaan yang mampu menghilangkan hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

r) Meningkatkan kepuasan.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti, menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

s) Meningkatkan komitmen.

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

t) Meningkatkan produktivitas.

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan perusahaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Menurut (Lisabella, 2021) manfaat dari penerapan kualitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Program kualitas kerja menciptakan perusahaan yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.
- b) Memberikan andil imbalan finansial dari perusahaan sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan meningkatkan *profitabilitas*.
- c) Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup perusahaan dan lebih meningkatkan hak pegawai. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa meningkatnya kualitas kerja memiliki banyak manfaat dalam sebuah perusahaan dan juga bagi karyawan itu sendiri dan salah satu diantaranya adalah manfaat bagi karyawan dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya.

2.2 Self-Efficacy

2.2.1 Pengertian Self-Efficacy

Self-efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuan, menyelesaikan aktivitas, atau mengatasi tantangan (Rahmawati dan Rejeki, 2021). Sementara menurut Ueno (2018) *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan guna menghasilkan kinerja tertentu.

Menurut (Mahmudi dan Suroso, 2014) *self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupan seorang pelajar untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan. *Self efficacy* mengacu pada pertimbangan seberapa besar keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan sejumlah aktivitas belajar dan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas belajar. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas akademik yang didasarkan atas kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan harapan pada hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar.

Menurut (Fitriana, 2015) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan

kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Gufron dan Risnawati, 2016) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas *self efficacy* merupakan sebuah keyakinan diri untuk mampu mengerjakan segala tugas yang telah dihadapi dan juga menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dengan baik.

2.2.2 Aspek - aspek Self-Efficacy

Menurut Bandura (dalam Rambe, 2024) menyatakan *self efficacy* terbagi dalam tiga aspek, yaitu:

u) Magnitude.

Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri (*self efficacy*) secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

v) *Generality*.

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

w) *Strength*.

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Sedangkan menurut Corsini (dalam Hamdani, 2017) mengemukakan terdapat empat aspek dalam *self efficacy*, yaitu:

a) Kognitif.

Kemampuan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul dari aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan berfikir dan dalam berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan-gagasan pribadi, maka akan mendukung seseorang bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b) Motivasi.

Kemampuan seseorang untuk memotivasi diri melalui pikirannya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang

diharapkan. Motivasi seseorang timbul dari pemikiran optimis dalam diri untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam efikasi diri digunakan untuk memprediksi kesuksesan dan kegagalan individu.

c) Afeksi.

Kemampuan 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-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan.

d) Seleksi.

Kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul dalam aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi, tingkah laku membuat orang tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas, aspek *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Bandura (dalam Asshidiq, 2023), yaitu : *level*, *generality* dan *strength*. Karena aspek-aspek *self efficacy* ini sesuai dan mencakup secara keseluruhan tentang *self efficacy* yang ingin diteliti.

2.2.3 Faktor - faktor yang memengaruhi Self-Efficacy

Menurut Bandura (dalam Ueno, 2018) faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain yaitu:

x) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*).

Self-efficacy individu dapat terpengaruh dari model sosial, ialah individu

yang punya kemampuan yang sebanding dengannya dianggap seperti itu. Pengamatan keberhasilan individu lain cenderung meningkatkan efikasi diri seseorang, sementara melihat kegagalan mereka cenderung mengurangi *self-efficacy* seseorang. Pengalaman individu bergantung pada banyak faktor, termasuk atribut panutan, kompleksitas pekerjaan, kondisi situasional, dan kisaran hasil yang dicapai oleh panutan. Jika ada perbedaan antara model yang diamati dan atribut individu, dampak efektivitas akan berkurang.

y) Persuasi sosial (bujukan secara lisan termasuk di dalamnya).

Menerima saran dan umpan balik yang baik dari orang lain punya potensi untuk meningkatkan kepercayaan diri individu tentang bakat dan kemampuan mereka. Ada dua faktor yang mempengaruhi proses persuasi: pertama, adanya kepercayaan pada orang yang menyampaikan rekomendasi, dan kedua, kelayakan tindakan yang diusulkan untuk penerima gagasan.

z) Pengalaman pencapaian prestasi (*mastery experiences*).

Individu yang sebelumnya telah mencapai kesuksesan dalam aktivitas tertentu cenderung menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam keterampilan mereka, yang mengarah pada peningkatan kepercayaan diri mereka ketika dihadapkan dengan tugas berikutnya. Sebaliknya, mereka yang pernah mengalami kegagalan di masa lalu dapat mengembangkan perasaan tidak mampu, yang mengakibatkan berkurangnya tingkat kepercayaan diri mereka saat dihadapkan pada tugas selanjutnya.

aa) Kondisi psikologis dan emosional.

Individu yang mengalami ketakutan, kekhawatiran, dan ketegangan mungkin mengalami kesulitan dalam melakukan aktivitas tertentu dengan sukses. Kegagalan ini dapat menimbulkan perasaan tidak mampu dan ketidakpastian pada orang tersebut, mungkin memengaruhi kepercayaan diri mereka dalam melakukan tugas selanjutnya. Kemungkinan individu mencapai kesuksesan meningkat ketika mereka tidak mengalami keadaan *stress* yang berpotensi mengurangi efikasi diri mereka.

Sedangkan menurut Atkinson (dalam Woge dan Mujanah, 2022) bahwa *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu:

- a) Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain dan memiliki kualitas kinerja dalam menguasai sesuatu bidang pekerjaan. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
- b) Persuasi *verbal* yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan.
- c) Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan.

Menurut (Subaidi, 2016) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu, antara lain sebagai berikut:

a) Budaya.

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

b) Gender.

Perbedaan gender berpengaruh terhadap *self-efficacy*, wanita yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c) Sifat dari tugas yang dihadapi.

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri serta memiliki kualitas kinerja dalam menguasai sesuatu bidang pekerjaan. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d) Intensif *eksternal*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah intensif

yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

- e) Status atau peran individu dalam lingkungan.

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

- f) Informasi tentang kemampuan diri.

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas, faktor yang mempengaruhi *self efficacy* akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan. *Self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui empat faktor yaitu pengalaman performansi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosional (*physiology and emotional states*).

2.2.4 Ciri - ciri Self-Efficacy

Ciri-ciri *self-efficacy* pada seseorang merujuk kepada tanda atau sifat individu yang menunjukkan keyakinan diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Menurut (Robbins, 2017) terdapat

beberapa ciri-ciri seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi yaitu:

bb) Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi (dapat mengatasi masalah dengan baik).

cc) Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan.

Kesuksesan dalam mengatasi rintangan sering kali bergantung pada ketekunan, sikap mental yang positif, dan kemampuan untuk belajar dari kegagalan. Rintangan yang dihadapi dalam hidup atau pekerjaan bisa sangat beragam, mulai dari hambatan fisik, emosional, hingga mental.

dd) Gigih dalam berusaha.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih gigih dalam berusaha, karena mereka percaya bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan mereka.

ee) Percaya pada kemampuan diri yang memiliki.

Percaya pada kemampuan diri pada seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi sangat erat kaitannya dengan kemampuan mereka untuk tetap gigih dan berhasil mengatasi tantangan. *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka bisa mengatasi berbagai rintangan dan tantangan yang ada.

ff) Memiliki motivasi.

Motivasi pada seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi sangat kuat dan berperan besar dalam pencapaian tujuan mereka. Ketika seseorang yakin

pada kemampuan mereka untuk berhasil, motivasi mereka cenderung lebih tinggi dan lebih tahan lama.

gg) Tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung tidak terpengaruh oleh situasi yang mengancam karena mereka percaya pada kemampuan diri untuk mengatasi tantangan dan mengelola *stress* yang datang bersamanya. Kepercayaan ini memberi mereka kekuatan mental untuk tetap fokus, tenang, dan bertindak meskipun dalam kondisi yang penuh tekanan atau ancaman.

Sedangkan ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* rendah antara lain yaitu:

a) Mudah menyerah dan putus asa.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah merasa putus asa dan menyerah ketika menghadapi tantangan atau kesulitan. *Self-efficacy* rendah berarti mereka kurang percaya pada kemampuan diri untuk mengatasi rintangan atau mencapai tujuan. Ini dapat mempengaruhi cara mereka merespons situasi yang menantang atau mengancam.

b) Ragu-ragu akan kemampuan dirinya.

Seseorang dengan *self-efficacy* rendah seringkali merasa ragu-ragu terhadap kemampuan dirinya. Mereka meragukan apakah mereka mampu mengatasi tantangan atau mencapai tujuan, bahkan ketika mereka memiliki keterampilan atau potensi untuk melakukannya. Rasa ragu ini bisa menghalangi mereka untuk bertindak atau mencoba hal baru, yang akhirnya mengurangi peluang untuk sukses.

c) Tidak gigih dalam berusaha.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung tidak gigih dalam berusaha, karena mereka meragukan kemampuan diri mereka untuk berhasil. Ketika *self-efficacy* seseorang rendah, mereka merasa tidak mampu menghadapi rintangan, yang akhirnya mengurangi semangat dan tekad untuk terus berusaha.

d) Memiliki kepercayaan diri yang rendah.

Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung memiliki kepercayaan diri yang rendah karena mereka merasa tidak mampu mengatasi tantangan atau mencapai tujuan yang mereka inginkan. Ketika seseorang merasa tidak mampu menangani situasi atau tantangan dengan efektif, rasa percaya diri mereka ikut menurun.

e) Mudah terpengaruh oleh situasi.

Seseorang dengan *self-efficacy* rendah cenderung mudah terpengaruh oleh situasi karena mereka meragukan kemampuan diri mereka untuk mengatasi tantangan atau mengontrol hasil dari suatu keadaan. Ketika seseorang tidak percaya pada kemampuan mereka, mereka lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, baik itu situasi yang penuh tekanan, perasaan negatif dari orang lain, atau bahkan kondisi lingkungan yang tidak mendukung. Hal ini membuat mereka cenderung kehilangan kontrol atas respons mereka dan mudah terombang-ambing oleh situasi yang ada.

Menurut Subaidi (2016) individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a) Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif.

- b) Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan.
- c) Masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari.
- d) Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah.
- e) Percaya pada kemampuan yang dimilikinya.
- f) Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya.
- g) Suka mencari situasi yang baru.

Sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self- efficacy* nya ketika menghadapi kegagalan.
- b) Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya.
- c) Menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari).
- d) Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah.
- e) Ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya.
- f) Tidak suka mencari situasi yang baru.
- g) Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

Berdasarkan uraian penjelasan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Sedangkan Individu yang memiliki *self-*

efficacy yang rendah tidak memikirkan tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban untuk mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah untuk mencoba pun tidak bisa, tidak peduli bahwa sesungguhnya mereka memiliki kemampuan yang baik. Rasa percaya dirinya untuk berprestasi menurun ketika keraguan datang.

2.3 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kualitas Kerja

Salah satu aspek terpenting dari tingkat keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh sumber daya manusia adalah kualitas kinerja pegawai (Sudarmanto, 2018). Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Arifan dan Dihan, 2018) yang menyatakan bahwa untuk melihat sejauh mana peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi bisa dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut. Artinya, organisasi harus mampu melihat bakat seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar.

Menurut (Wibowo, 2017) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Peningkatan kualitas kerja pegawai bisa dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut (Irawati, 2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu efikasi diri (*self efficacy*).

Menurut (Irawati, 2015) *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan penengah antara tujuan dengan sasaran, untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak. Individu yang mempunyai tingkat efikasi diri tinggi akan percaya bahwa mereka bisa melakukan sesuatu untuk mengubah peristiwa atau kejadian dalam tingkah laku sekitarnya.

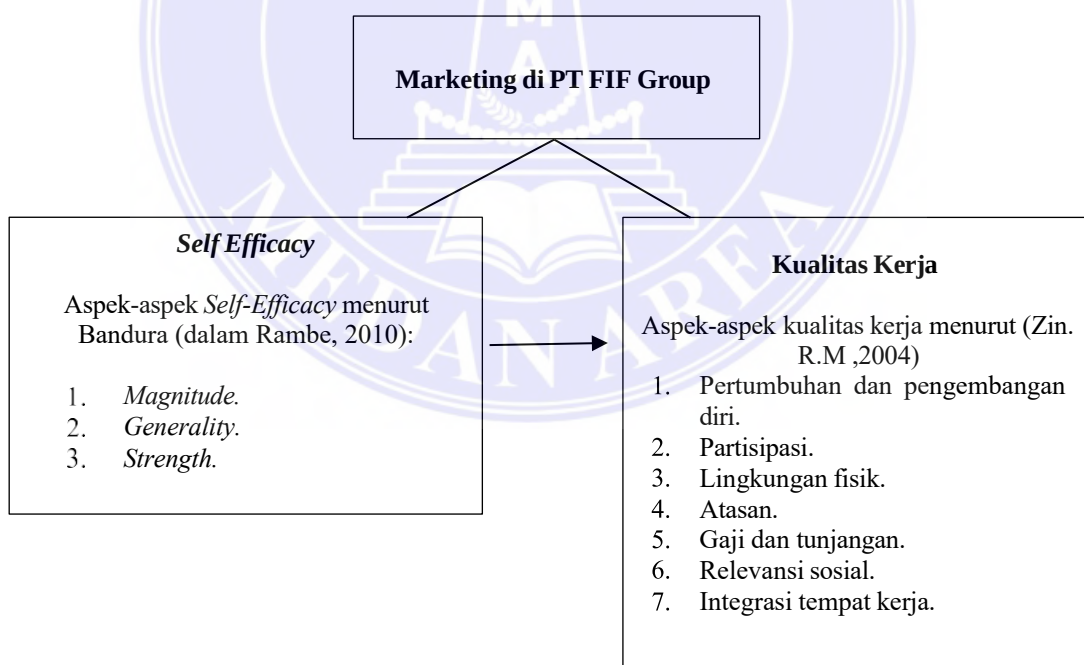
Menurut (Noviawati, 2016) *self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupan seorang pelajar untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan. *Self Efficacy* memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kualitas kerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu (Rahmawati dan Rejeki, 2021).

Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai (Ueno, 2018).

Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020) dengan judul Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi, 2020) dengan judul Pengaruh efikasi diri, kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh ada pengaruh efikasi diri, kepemimpinan, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan.

2.4 Kerangka Konseptual



Tabel 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan sekitar dua bulan dan tempat pada penelitian ini adalah pada PT FIF Group cabang Tembung, yang beralamat di Jl. Besar Tembung No.88, Hutan, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Peneliti melakukan observasi pada tanggal 21 Oktober 2024 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2024.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pelaksanaan Bulan / Minggu ke														
	Oktober 2024					November 2024					Desember 2024				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Survei Penelitian															
Seminar Proposal															
Pengajuan surat izin penelitian di Fakultas Psikologi															
Pengambilan data penelitian															
Pengajuan surat selesai penelitian di PT FIF Group															
Pengolahan hasil data penelitian															
Seminar Hasil															
Sidang Meja Hijau															

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbahan kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner dibagikan oleh peneliti kepada responden yang berada di

tempat penelitian, kemudian responden tersebut mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner dengan alat tulis (pena).

3.2.2 Alat

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri dari sebuah laptop dan perangkat lunak digunakan berupa sistem operasi *Microsoft Office*. Pemindahan skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap pernyataan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan *SSPS* versi 23.0 *for Windows*.

3.3 Populasi dan Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Azwar, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian marketing di PT FIF Group cabang Tembung yang berjumlah 50 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Azwar, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan tetap bagian marketing di PT FIF Group cabang Tembung.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut (Azwar, 2019) adalah teknik pengambilan

sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Azwar, 2019).

3.4 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Azwar, 2019).

Menurut (Azwar, 2019) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan satu objek yang lain. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

- a) Variabel independen (variabel X) : *Self Efficacy*.
- b) Variabel dependen (variabel Y) : Kualitas Kerja.

Dalam melaksanakan penelitian, variabel harus didefinisikan sedemikian rupa sehingga jelas bangunan konstruk mana yang hendak dipergunakan, sehingga jelas pula bentuk alat ukur mana yang harus dipergunakan untuk memperoleh data yang valid mengenai variabel yang termaksud dan hal ini disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian (Azwar, 2019). Dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut:

- a) *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan sebuah keyakinan diri untuk mampu mengerjakan

segala tugas yang telah dihadapi dan juga menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dengan baik.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Pertanyaan atau pernyataan tersebut mengandung informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan subyek penelitian (Azwar, 2019).

Kuesioner terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*, aitem *favorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Skala *Self Efficacy*

Self Efficacy diukur dengan menggunakan skala *Self Efficacy* menurut Bandura (dalam Rambe, 2024) yaitu *Magnitude*, *Generality* dan *Strength*. Skala *self efficacy* menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya dapat

dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Rentangan Skor Skala Variabel *Self Efficacy*

Alternatif Jawaban	Nilai <i>Favorable</i> (+)	Alternatif Jawaban	Nilai <i>Unfavorable</i> (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

b) Skala Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dengan menggunakan skala kualitas kerja menurut (Zin R.M,2004), yaitu Pertumbuhan dan pengembangan diri, Partisipasi, Lingkungan fisik, Atasan, Gaji dan tunjangan, Relevansi sosial dan Integrasi tempat kerja. Skala kualitas kerja menggunakan 4 alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Rentangan Skor Skala Variabel Kualitas Kerja

Alternatif Jawaban	Nilai <i>Favorable</i> (+)	Alternatif Jawaban	Nilai <i>Unfavorable</i> (-)
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2019).

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat

ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2019).

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur benar dan akurat dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2019). Derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Azwar, 2019). Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 24.01*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2019) uji reliabilitas menentukan sejauh mana pengukuran pada objek yang sama memberikan data yang sama. Uji reliabilitas alat ukur pada penelitian ini memakai pendekatan *internal consistensi* yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal dalam sekelompok individu menjadi subjek menggunakan tujuan buat melihat konsistensi pada tes itu sendiri.

Teknik ini di pandang ekonomis, praktis, dan berefesiensi tinggi, sebagai akibatnya *output* penelitian bisa digeneralisasikan dalam populasi (Azwar, 2019). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas *alphacronbach's*. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya dan jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Sebelum sampai ke analisis data maka perlu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji lineartitas:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier sedereha variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji *Kolmogorov-smirnov* yang dibandingkan adalah distribusi frekuensi kumulatif hasil pengamatan dengan yang diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- Nilai *sig/probabilitas* $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.
- Nilai *sig/probabilitas* $> 0,05$ maka distribusi normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai pengaruh yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear sederhana. Pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang linear bila signifikansi

(*Linearity*) lebih dari 0,05.

3.7.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji data yang telah diperoleh, maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat hubungan kausal (Azwar, 2019).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana, maka didapatkan $Y = 135,678 + (0,587) X + e$, dengan konstanta (a) = 135,678 dan koefisien regresi sederhana (B) = 0,587. Dari uji parsial variabel *self efficacy* terhadap kualitas kerja karyawan Marketing di PT FIF Group memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $135,678 > 1,651$, artinya bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pada Marketing di PT FIF Group. Ditambah hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,587$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,005$, artinya bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pada Marketing di PT FIF Group dengan asumsi semakin tinggi *self efficacy* karyawan, maka akan tinggi pula kualitas kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini dapat dinyatakan “diterima”.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dengan kualitas kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,345 yang berarti *self efficacy* memiliki nilai pengaruh 34,5% terhadap kualitas kerja dengan $p = 0,000 < 0,05$. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian juga diperkuat dengan adanya hasil analisis data mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel *self efficacy* tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 62,5 dan mean empiriknya sebesar 73,62. Selanjutnya variabel kualitas kerja dapat disimpulkan memperoleh hasil

sedang dengan nilai hipotetik sebesar 80 dan nilai empiriknya sebesar 91,46. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *self efficacy* tergolong sedang dan kualitas kerja tergolong sedang.

5.2 Saran

a) Saran Kepada karyawan Marketing di PT FIF Group

Karyawan marketing di PT FIF Group agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta menjalin komunikasi terbuka antara rekan kerja, atasan, dan sesama marketing di PT FIF Group, membentuk tim kerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, sehingga pekerjaan tidak dianggap sebagai beban.

b) Saran Kepada PT FIF Group cabang Tembung

PT FIF Group cabang Tembung perlu mengimplementasikan beberapa langkah strategis yang akan memastikan optimalisasi potensi karyawan dan kelancaran operasional, seperti melakukan penilaian keahlian dan potensi karyawan, penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, memberikan pelatihan dan pengembangan diri di PT FIF Group cabang Tembung. Memberikan apresiasi kepada karyawan ketika mencapai target dalam penyelesaian pekerjaan, seperti bonus dan insentif.

c) Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih lanjut dengan cara memasukan variabel yang lainnya, seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan

yang memungkinkan dalam mempengaruhi kualitas kerja, serta menggunakan metode atau pendekatan lain agar penelitian tentang kualitas kerja ini lebih lengkap dan kompleks.

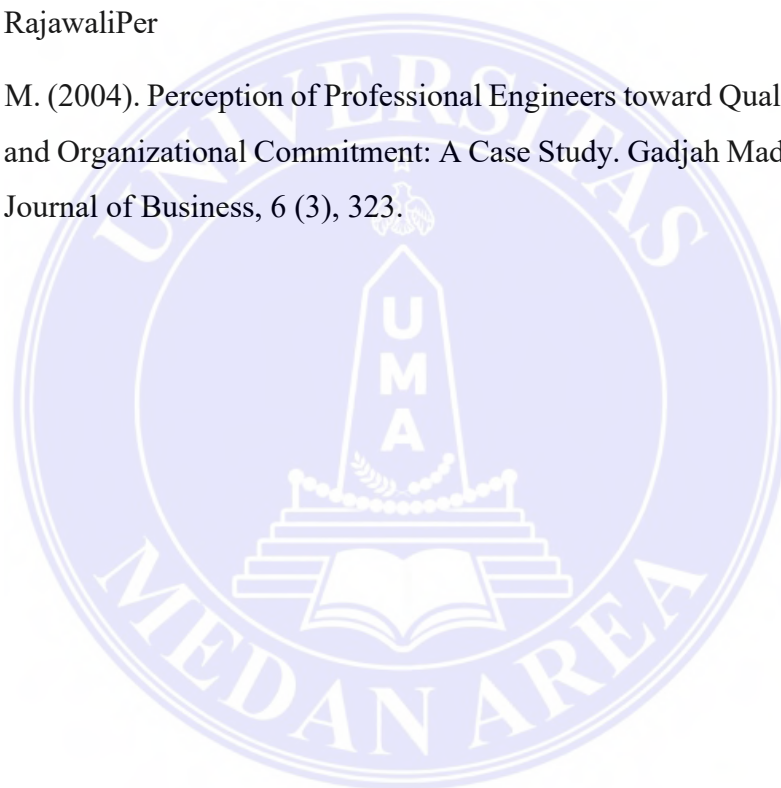


DAFTAR PUSTAKA

- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145.
- Atkinson, A. B. (2005). *The Atkinson review: final report. Measurement of government output and productivity for the national accounts*. Palgrave Macmillan.
- Azwar, (2019). *Validitas & Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy –The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). W.H. Freeman & Company.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Elitan, L., & Anatan, L. (2017). *Manajemen Inovasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriana, S. (2015). Pengaruh efikasi diri, aktivitas, kemandirian belajar dan kemampuan berpikir logis terhadap hasil belajar matematika pada siswa kelas VIII SMP. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 1(2), 86-101.
- Iskamawati, (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makasar.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.
- Lestari, A. D., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2, pp. 775-782).

- Lestari, A. D., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2, pp. 775-782).
- Lisabella, M., (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) terhadap keterlibatan pegawai (employee engagement) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209-226.
- Mahmudi, Moh. Hadi dan Suroso. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri dalam Belajar. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*. 3, 186.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.
- Ni'imah, S. (2016). Pengembangan asesmen proyek dalam pembelajaran ipa di sekolah dasar. *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, 5(2), 147-157.
- Octareina, S. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1-11.
- Robbins, S.P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika provinsi jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 727-740.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Sudarmanto, K. (2018). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 76.
- Suryani, I., (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt Primadaya Plastisindo Unit Ppic (Planing Production And Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 44-64.
- Soetjipto, N. (2017). *Quality Work of Life Teori dan Implementasinya*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : RajawaliPer
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6 (3), 323.



Lampiran

Lampiran 1 Skala Penelitian

IDENTITAS DIRI

Inisial :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan segala sesuatu tentang diri Anda. Baca dan pahami setiap pernyataan yang ada. Kemudian berilah tanda (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda saat ini. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS : apabila jawaban **Sangat Setuju**

S : apabila jawaban **Setuju**

TS : apabila jawaban **Tidak Setuju**

STS : apabila jawaban **Sangat Tidak Setuju**

Usahakan lah untuk tidak melewati satu nomorpun dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan ini.

Contoh Pengisian Skala:

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan saya	X			

VARIABEL X

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya percaya pada kemampuan diri saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.				
2.	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan.				
3.	Saya merasa dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar.				
4.	Saya percaya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.				
5.	Saya yakin dapat belajar hal-hal baru dalam pekerjaan.				
6.	Saya yakin dapat mengatasi hambatan yang muncul dalam pekerjaan.				
7.	Saya percaya diri melakukan tugas yang juga dapat dilakukan orang lain.				
8.	Saya merasa setara dengan rekan kerja dalam hal kemampuan menyelesaikan tugas.				
9.	Saya sering merasa ragu bahwa saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar.				
10.	Saya merasa tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik.				
11.	Saya merasa kurang percaya diri jika menghadapi tugas sulit.				
12.	Saya merasa tidak sanggup jika dituntut melakukan hal-hal baru.				
13.	Saya merasa tidak mampu jika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.				
14.	Saya merasa tidak percaya diri ketika melakukan tugas yang biasa dikerjakan orang lain.				
15.	Saya pesimis mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit.				
16.	Saya menunjukkan kemampuan saya dalam pekerjaan melalui sikap, emosi, dan perilaku.				
17.	Saya yakin dapat mengelola masalah pekerjaan sesuai kepribadian saya.				
18.	Walaupun mengalami hambatan, saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan.				
19.	Saya percaya diri menghadapi berbagai situasi pekerjaan yang berbeda.				
20.	Saya mampu tetap tenang dan berpikir jernih saat menghadapi tekanan pekerjaan.				
21.	Saya merasa tidak menunjukkan kompetensi dalam perilaku sehari-hari.				
22.	Saya merasa tidak mampu mengelola masalah pekerjaan sesuai dengan kepribadian saya.				
23.	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam pekerjaan.				
24.	Saya mudah gugup ketika menghadapi masalah pekerjaan yang rumit.				

25.	Saya sering menghindari pekerjaan jika merasa tidak yakin.				
26.	Saya yakin tugas yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik.				
27.	Saya percaya bahwa pekerjaan yang saya lakukan akan berhasil.				
28.	Saya merasa yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.				
29.	Saya sering merasa gagal sebelum mencoba menyelesaikan pekerjaan.				



VARIABEL Y

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya memberikan peluang melakukan perkembangan				
2.	Bekerja disini adalah tantangan bagi saya				
3.	Pekerjaan saya memungkinkan untuk berbagi keterampilan				
4.	Pekerjaan ini membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya hingga tuntas				
5.	Pekerjaan saya tidak memberikan peluang untuk berkembang				
6.	Pekerjaan saya sangat membosankan				
7.	Ditempat saya bekerja tidak memberikan pelatihan kerja				
8.	Pekerjaan saya sangat mudah untuk dikerjakan				
9.	Tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk saya menyumbangkan gagasan				
10.	Saya merasa lingkungan tempat saya bekerja aman				
11.	Tempat saya bekerja selalu mengadakan pertemuan untuk para karyawan menyalurkan gagasan				
12.	Tempat saya bekerja memiliki fasilitas yang lengkap				
13.	Saya tidak memberikan kesempatan apapun untuk menyumbangkan gagasan				
14.	Lingkungan tempat saya bekerja tidak nyaman				
15.	Tempat saya bekerja tidak pernah mengadakan pertemuan untuk para karyawan menyumbangkan gagasan				
16.	Fasilitas di tempat kerja saya tidak memadai				
17.	Jam kerja saya sesuai dengan aturan yang ada				
18.	Atasan mempercayai kemampuan bawahannya				
19.	Saya merasa jadwal kerja sudah berjalan baik				
20.	Atasan mampu mengembangkan kerjasama tim				
21.	Karyawan tidak dipercayai sepenuhnya oleh atasan				
22.	Saya sering bekerja hingga melebihi jam kerja				
23.	Atasan tidak mampu mengembangkan kerja sama tim				
24.	Atasan memahami kondisi karyawannya				
25.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan				
26.	Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang dalam masalah				
27.	Perusahaan memberikan tunjangan sebagaimana ketentuannya				
28.	Atasan tidak peduli terhadap kesulitan yang dialami bawahannya				
29.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja				
30.	Atasan tidak memberi solusi terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi				
31.	Perusahaan memberikan tunjangan				
32.	Atasan tidak memberi solusi terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi				
33.	Pekerjaan saya memberi kontribusi bagi masyarakat				
34.	Saya bersama tim mampu bekerja sama dengan baik				
35.	Saya mampu mengejar kepentingan lainnya, meski tetap harus bekerja				

36.	Rekan kerja saling mendukung satu sama lain				
37.	Pekerjaan saya dapat merugikan masyarakat				
38.	Rekan kerja bersikap acuh ketika saya sedang merasa kesulitan				
39.	Saya tidak memiliki waktu luang untuk melakukan hal lain selain bekerja				
40.	Tim saya tidak mampu berkerja sama dengan baik				





**LAMPIRAN 2 DATA
PENELITIAN**

Lampiran 2 Data Mentah Skala Penelitian

Skala Variabel X

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2
3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2
4	4	2	2	1	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
5	4	3	1	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	3	2
6	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	1	4	3	1	2	1	2
7	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2
8	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2
9	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
10	4	2	1	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2
11	4	4	3	1	2	4	2	2	4	3	3	1	2	2	4	3	2	1	2	4	2	1	3	2	2
12	4	3	1	3	2	4	2	3	4	3	3	1	2	1	2	3	4	1	2	4	4	3	1	2	2
13	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	1	3	4	2	1	3	4	3	1	3	2	2
14	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
15	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2
16	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
17	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
18	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2
19	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
20	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2
21	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2
22	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2
23	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
24	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2
25	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
26	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	1	3	1	2	2	2	4	4	4	2	4	3	2
27	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	1	4	2	3	1	1	4	4	4	3	3	3	1
28	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
29	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
30	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
31	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	1	3	1	1	4	4	3	3	4	3	1
32	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	1	3	1	3	4	3	2	2	4	3	3
33	4	4	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2
34	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	1	2	2	3	1	3	4	4	4	2	2	1	3
35	4	3	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
36	4	4	3	4	1	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	1	2	4	4	3	1	2	1	2
37	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	1	3
38	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4
39	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
40	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
41	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
42	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
43	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
44	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
45	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
46	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
47	4	3	3	2	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
48	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	1	1	3	4	2	2	1	4	3	3	2	1	2
49	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
50	4	3	2	3	1	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4

Skala Variabel Y

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2
4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
7	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
9	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
18	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2
19	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
24	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
26	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3
27	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
28	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2
29	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
32	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
34	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
37	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
39	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
42	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
43	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2
44	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
49	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Sesudah Uji Coba**Scale: Self Efficacy****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	29

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,29	,942	50
aitem_2	3,39	,723	50
aitem_3	3,06	,751	50
aitem_4	3,18	,740	50
aitem_5	3,00	,915	50
aitem_6	3,30	,883	50
aitem_7	2,22	,609	50
aitem_8	3,27	,764	50
aitem_9	3,44	,821	50
aitem_10	3,21	,693	50
aitem_11	2,99	,790	50
aitem_12	3,11	,851	50
aitem_13	3,00	,945	50
aitem_14	3,37	,856	50
aitem_15	2,99	,993	50
aitem_16	3,28	,718	50
aitem_17	2,98	,985	50
aitem_18	2,88	,978	50
aitem_19	3,34	,789	50
aitem_20	3,31	,939	50
aitem_21	3,39	,723	50
aitem_22	3,06	,746	50
aitem_23	3,19	,743	50
aitem_24	3,02	,903	50
aitem_25	3,52	,689	50
aitem_26	3,72	,618	50
aitem_27	3,42	,738	50
aitem_28	3,82	,798	50
aitem_29	3,92	,888	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	61,99	98,780	,500	,879
aitem_2	61,89	103,051	,372	,882
aitem_3	62,22	101,959	,229	,881
aitem_4	62,09	101,601	,462	,880
aitem_5	62,27	99,279	,489	,879
aitem_6	61,97	99,106	,520	,878
aitem_7	63,06	107,741	,073	,888
aitem_8	62,00	100,709	,505	,879
aitem_9	61,84	102,548	,350	,883
aitem_10	62,06	102,868	,405	,881
aitem_11	62,29	102,632	,361	,882
aitem_12	62,16	100,605	,451	,880
aitem_13	62,27	97,917	,547	,877
aitem_14	61,90	99,664	,506	,879
aitem_15	62,28	95,807	,630	,875
aitem_16	61,99	101,808	,463	,880
aitem_17	62,30	96,068	,121	,875
aitem_18	62,39	95,872	,637	,875
aitem_19	61,94	100,755	,484	,879
aitem_20	61,96	99,552	,459	,880
aitem_21	61,89	103,136	,366	,882
aitem_22	62,21	101,359	,474	,880
aitem_23	62,08	101,865	,441	,880
aitem_24	62,25	100,772	,402	,882
aitem_25	62,16	100,605	,151	,880
aitem_26	62,27	97,917	,547	,877
aitem_27	61,90	99,664	,506	,879
aitem_28	62,28	95,807	,630	,875
aitem_29	62,27	97,917	,547	,877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63,62	110,038	10,737	29

Scale: Kualitas Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,35	,596	50
aitem_2	2,29	,637	50
aitem_3	2,27	,594	50
aitem_4	2,28	,588	50
aitem_5	2,34	,629	50
aitem_6	2,35	,586	50
aitem_7	2,46	,721	50
aitem_8	2,28	,656	50
aitem_9	2,35	,608	50
aitem_10	2,25	,598	50
aitem_11	2,11	,675	50
aitem_12	2,46	,554	50
aitem_13	2,29	,602	50
aitem_14	2,36	,600	50
aitem_15	2,24	,641	50
aitem_16	2,38	,542	50
aitem_17	2,36	,611	50
aitem_18	2,27	,629	50
aitem_19	2,23	,612	50
aitem_20	2,32	,612	50
aitem_21	2,35	,619	50
aitem_22	2,35	,653	50
aitem_23	2,23	,670	50
aitem_24	2,39	,606	50
aitem_25	2,35	,596	50
aitem_26	2,29	,637	50
aitem_27	2,27	,594	50
aitem_28	2,28	,588	50
aitem_29	2,34	,629	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_30	2,35	,586	50
aitem_31	2,46	,721	50
aitem_32	2,28	,656	50
aitem_33	1,70	,799	50
aitem_34	2,25	,598	50
aitem_35	2,11	,675	50
aitem_36	2,46	,554	50
aitem_37	2,29	,602	50
aitem_38	2,36	,600	50
aitem_39	2,11	,441	50
aitem_40	2,32	,612	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	81,61	187,219	,470	,933
aitem_2	81,66	187,587	,415	,934
aitem_3	81,68	188,019	,221	,934
aitem_4	82,67	188,010	,427	,934
aitem_5	82,61	183,516	,665	,932
aitem_6	82,60	187,036	,490	,933
aitem_7	82,49	186,067	,140	,934
aitem_8	80,67	184,719	,566	,933
aitem_9	80,61	183,730	,676	,932
aitem_10	80,70	185,444	,580	,933
aitem_11	80,84	185,130	,526	,933
aitem_12	80,49	187,429	,495	,933
aitem_13	81,66	187,942	,420	,934
aitem_14	81,59	184,981	,107	,932
aitem_15	81,71	184,888	,571	,933
aitem_16	81,57	185,694	,626	,932
aitem_17	81,59	187,180	,460	,933
aitem_18	81,68	188,842	,347	,934
aitem_19	80,73	194,584	,016	,937
aitem_20	80,63	186,120	,524	,933
aitem_21	80,61	183,475	,678	,932
aitem_22	80,61	185,730	,510	,933
aitem_23	80,72	189,438	,290	,935
aitem_24	80,56	185,553	,565	,933
aitem_25	80,61	187,219	,470	,933
aitem_26	80,66	187,587	,415	,934

aitem_27	81,68	188,019	,421	,934
aitem_28	81,67	188,010	,127	,934
aitem_29	81,61	183,516	,665	,932
aitem_30	81,60	187,036	,490	,933
aitem_31	80,49	186,067	,240	,934
aitem_32	80,67	184,719	,566	,933
aitem_33	80,25	188,503	,278	,936
aitem_34	80,70	185,444	,580	,933
aitem_35	80,84	185,130	,526	,933
aitem_36	80,49	187,429	,495	,933
aitem_37	80,66	187,942	,420	,934
aitem_38	81,59	184,981	,607	,932
aitem_39	81,85	190,515	,372	,934
aitem_40	81,75	180,535	,392	,954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81,46	195,239	10,905	40



**LAMPIRAN 4 UJI
NORMALITAS**

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

		Notes
Output Created		08-AUG-2025 22:20:47
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 50
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,02 00:00:00,01 157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Self Efficacy	50	63,62	10,737	40	89
Kualitas Kerja	50	81,46	10,905	70	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Self Efficacy	Kualitas Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63,62	81,46
	Std. Deviation	10,737	10,905
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,155
	Positive	,076	,155
	Negative	-,152	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		1,008	1,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103	,082

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN 5 UJI
LINEARITAS**

Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas

Means

Notes	
Output Created	08-AUG-2025 22:21:04
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File 50
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kualitas Kerja * Self Efficacy	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas Kerja * Self Efficacy	(Combined)		8576,880	18	225,707	2,838	,000
	Between Groups	Linearity	5784,062	1	5784,062	72,733	,000
		Deviation from Linearity	2792,818	17	75,482	,949	,559
		Within Groups	8190,979	14	79,524		
	Total		16767,859	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas Kerja * Self Efficacy	,587	,345	,715	,512



Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Sederhana

Regression

Notes		
Output Created		08-AUG-2025 22:22:39
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:03,45 00:00:03,13 1356 bytes 912 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587 ^a	,345	,340	8,858	2,513

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Soliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2595/FPSI/01.10/VII/2025 18 Juli 2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu HRD
PT. FIF Group Cabang Tembung
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. FIF Group Cabang Tembung** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Boris Thresya Sihombing
Nomor Pokok Mahasiswa : 208600318
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Self Efficacy terhadap Kualitas Kerja pada Marketing di PT FIF Group**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. FIF Group Cabang Tembung**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak Yulistira Fauzy Indrawan, S.Psi., M.A., Ph.D., Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu


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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



FIFGROUP

member of ASTRA

PT FIF GROUP CABANG TEMBUNG

Jalan Besar Tembung, No.88, Hutan
Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang

Medan, 26 Juli 2025

Nomor : 069/SK/FIF/VII/2025

Lamp : -

Hal : Keterangan Selesai Riset

Yth. Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

di

tempat

Dengan hormat,

Yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Aldicel Yastrilova

Jabatan : *Branch Manager* (Manager Cabang)
PT. Federal International Finance Cab. Tembung

Dengan ini menyatakan bahwa nama mahasiswa tersebut dibawah ini, yaitu :

Nama : Boris Thresya Sihombing

NIM : 208600318

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Medan Area

Menerangkan bahwa nama yang bersangkutan telah menyelesaikan Riset/Penelitian/Pengambilan Data & Wawancara dengan judul Skripsi "*Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kualitas Kerja Pada Marketing Di PT FIF Group*" pada tanggal 19 Juli 2025 - 25 Juli 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Branch Manager,



Aldicel Yastrilova

FIFGROUP
member of ASTRA



FIFAstra
Member of ASTRA



DANAstra
Member of ASTRA



AMITRA
Member of ASTRA