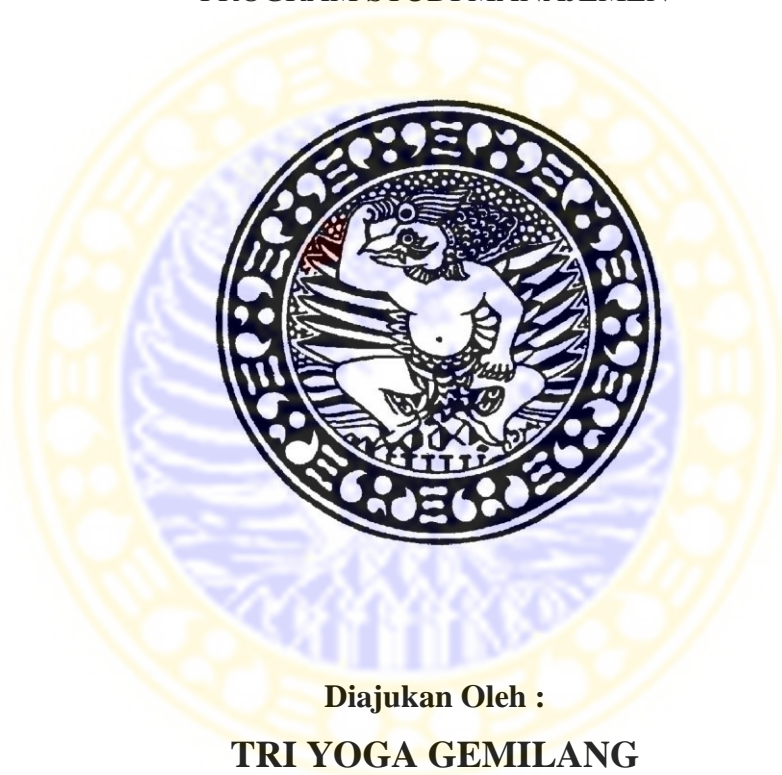


**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI
PADA KARYAWAN PELAYANAN TEKNIK
PT. SEMERU AGUNG TRIMUKTI**

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Diajukan Oleh :

TRI YOGA GEMILANG

No. Pokok : 040419260

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
AIRLANGGA
2010**

SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP
PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI
BERPRESTASI PADA KARYAWAN PELAYANAN
TEKNIK
PT. SEMERU AGUNG TRIMUKTI

DIAJUKAN OLEH :
TRY YOGA GEMILANG
No.Pokok : 040419260

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

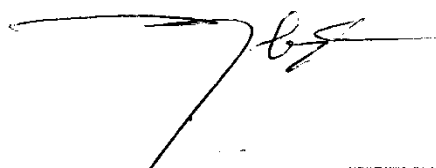
DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, MSi

TGL 23 Juni 2010

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,



Dr. Djoni Budiardjo, SE., MSi

TGL 23 Juni 2010

Surabaya, 5 Mei 2010

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, MSi

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kepada kami nikmat yang tiada henti, mencukupkan kepada kami kebutuhan dengan tiada batas, karena hanya dengan izin dan ridho-Nya kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya. Harapan kami semoga dapat bermanfaat bagi yang memerlukannya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, kami mendapat bimbingan, pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
2. Dr. Djoni Budiardjo, SE., MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.
3. Dra. Ec. Hj. Nurtjahja Moegni, MSi. selaku dosen pembimbing yang telah rela meluangkan waktu, pikiran serta tenaga untuk memberikan petunjuk, pengarahan dan bimbingan. Terima kasih yang tiada terhingga bagi Ibu atas semua doa, nasehat, dan kesabaran yang telah diberikan kepada kami selama ini.

4. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya yang telah mendidik, membimbing, dan membantu penulis selama masa studi.
5. Segenap staf akademik dan jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
6. Segenap karyawan PT. Semeru Agung Trimukti yang sudah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sebagai data guna menyelesaikan penelitian skripsi ini.
7. Bapak tercinta Djengkar Sutono dan Mamaku tercinta Endang Supatwati dan kakak Hendy dan Titien yang selalu sabar mendo'akan dan memberikan dorongan moril serta materiil hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk Mas Ibnu Kurniawan yang telah banyak membantu dalam proses editing, Terima kasih untuk sahabat-sahabatku tercinta terutama Regen, Eggy, Tommy, Yogi, Muhdar, Tommy, Prasetyo, dan Untung selalu menemaniku saat sedih maupun senang, selalu sabar mendo'akan dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata kami mohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini jauh dari apa yang diharapkan karena keterbatasan waktu, akan tetapi kami berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Dengan segala kerendahan hati kami menerima kritik dan saran bagi sempurnanya skripsi ini.

Surabaya, 7 Mei 2010

Penulis

ABSTRAKSI

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat menyebabkan persaingan yang cukup tajam dalam berbagai sektor usaha, tak terkecuali sumber daya manusianya, hal ini menuntut kesiapan individu untuk selalu siap menanggapi perubahan yang akan terjadi, sehingga karyawan tetap eksis dan mampu bersaing. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan lingkungan, tekanan informasi, dan harapan untuk berkembang mendorong seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja dan berusaha untuk memotivasi diri agar mampu bersaing secara universal.

Penelitian ini berusaha mengintegrasikan variabel kepribadian diantaranya *self efficacy* (X) dan motivasi berprestasi (Z) dalam suatu kerangka kerja yang menjelaskan dan memprediksi prestasi kerja (Y) individual. Populasi yang digunakan adalah sebanyak 44 orang karyawan PT. Semeru Agung Trimukti Balikpapan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan bantuan SPSS 13.0 *for windows* dapat diketahui bahwa hubungan antara *self-efficacy* dengan motivasi berprestasi memiliki nilai 0,446 yang berarti signifikan karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 yaitu 0,002, Sedangkan hubungan antara *self-efficacy* dengan prestasi kerja yang memiliki nilai 0,246 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,049. Lalu hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja yaitu 0,576 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi dengan hasil yang diperoleh sebesar positif 0,257. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada pengaruh *self-efficacy* langsung terhadap prestasi kerja yaitu sebesar positif 0,246.

Kata kunci: *Self-Efficacy*, Motivasi Berprestasi, Prestasi Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAKSI	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Skripsi.....	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori.....	8
2.1.1 Pengertian <i>Self- Efficacy</i>	8
2.1.2 Pengertian Motivasi Berprestasi.....	13
2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja.....	17
2.1.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Motivasi Berprestasi.....	20
2.1.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja.....	21
2.1.6 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Kerja.....	22

2.1.7 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi.....	22
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.3 Model Analisis dan Hipotesis.....	24
2.3.1 Model Analisis.....	24
2.3.2 Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Identifikasi variabel.....	26
3.3 Definisi Operasional	27
3.3.1 <i>Self Efficacy</i> (X).....	27
3.3.2 Motivasi Berprestasi (Z)	28
3.3.3 Prestasi Kerja (Y).....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis	32
3.6.1 Validitas.....	32
3.6.2 Reliabilitas.....	33
3.7 Path Analisis.....	33

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	37
---	----

4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	37
4.1.2 Tujuan Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.1.4 <i>Job Description</i>	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	47
4.2.2.1. Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X).....	48
4.2.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi (Z).....	49
4.2.2.3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	51
4.2.3 Validitas dan Realibilitas Alat Ukur.....	52
4.2.3.1 Uji Validitas.....	53
4.2.3.2 Uji Reabilitas.....	54
4.3 Analisis Jalur.....	54
4.3.1 Pengembangan <i>Path Diagram</i>	55
4.3.2 Pengujian Asumsi.....	55
4.3.2.1 Hubungan Antar Variabel Linier.....	55
4.3.2.2 Normalitas.....	56
4.3.2.3 Pola Hubungan Antar Variabel Adalah Rekursif.....	57
4.3.2.4 Variabel Endogen Minimal Dalam Skala Interval.....	58
4.3.2.5 Variabel Observasi Diukur Tanpa Kesalahan.....	58
4.3.2.6 Model Yang Dianalisis Diidentifikasi Dengan Benar Berdasarkan Teori-Teori Yang Relevan.....	59

4.3.3 Pendugaan Koefisien <i>Path</i> (Jalur).....	59
4.3.4 Pemeriksaan Validitas Model.....	61
4.3.5 Pengujian Hipotesis	62
4.4 Pembahasan.....	63
4.4.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Motivasi Berprestasi...	63
4.4.2 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Kerja.....	64
4.4.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja...	65
4.4.4 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi.....	66
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
 Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola perilaku kepercayaan diri yang tinggi oleh Kreitner dan kinicki	11
Gambar 2.2 Teori kebutuhan Maslow.....	15
Gambar 2.3 Skema Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Semeru Agung Trimukti.....	41
Gambar 4.2 <i>Lay Out</i> PT. Semeru Agung Trimukti.....	42
Gambar 4.3 <i>Path Diagram</i>	55
Gambar 4.4 <i>Scatter Plot</i>	56
Gambar 4.5 Analisis Jalur.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Umur Responden.....	45
Tabel 4.2	Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden.....	46
Tabel 4.4	Status Nikah Responden.....	46
Tabel 4.5	Kategori Mean Dari Skor Interval.....	47
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Self-Efficacy</i>	48
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Berprestasi...	49
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	54
Tabel 4.11	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Residual Analisis Jalur 1.....	56
Tabel 4.12	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Residual Analisis Jalur 2.....	57
Tabel 4.13	Hasil Analisis Jalur.....	59
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.15	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

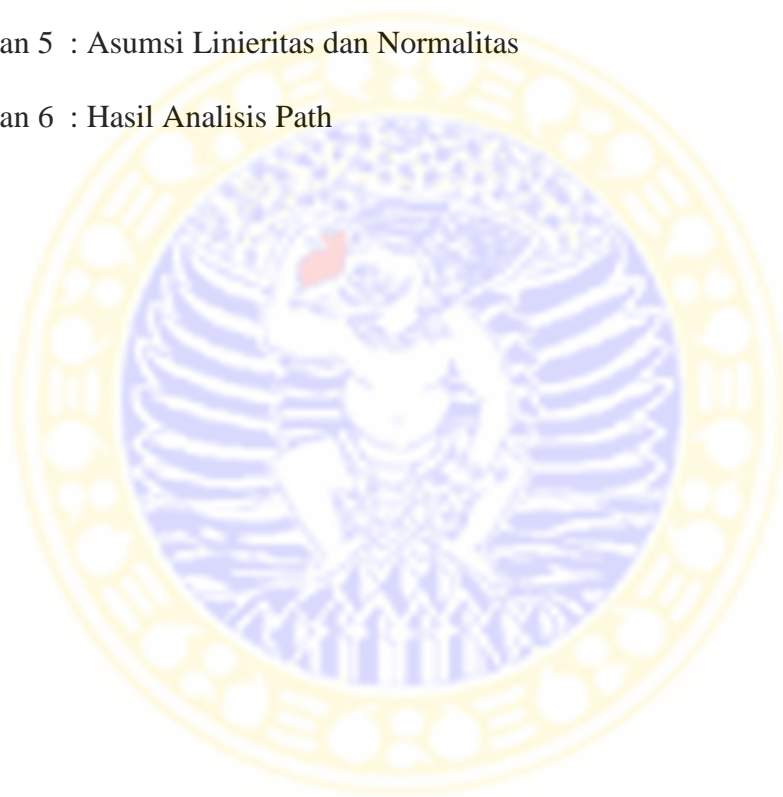
Lampiran 2 : Tabulasi Data

Lampiran 3 : Tabel Frekuensi

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Lampiran 5 : Asumsi Linieritas dan Normalitas

Lampiran 6 : Hasil Analisis Path



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat menyebabkan persaingan yang cukup tajam dalam berbagai sektor usaha, tak terkecuali sumber daya manusianya, hal ini menuntut kesiapan individu untuk selalu siap menanggapi perubahan yang akan terjadi, sehingga karyawan tetap eksis dan mampu bersaing. Adanya perubahan yang terjadi seperti tekanan lingkungan, tekanan informasi, dan harapan untuk berkembang mendorong seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja dan berusaha untuk memotivasi diri agar mampu bersaing secara universal.

Sekarang ini berbagai jenis jasa banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari seperti jasa perbankan, pariwisata, kesehatan, telekomunikasi, dan pendidikan. Salah satu bidang yang berkembang dalam masyarakat adalah perusahaan jasa.

Self-efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, atau singkatnya dapat disebut sebagai kepercayaan diri. *Self-efficacy* akan selalu berputar di sekitar pertanyaan seperti “Dapatkah aku bekerja dengan benar? Dapatkah aku memecahkan masalah ini? “ Pertanyaan-pertanyaan tersebut seakan mempertanyakan seseorang untuk bersikap pada dirinya dalam mengungkapkan apakah seseorang tersebut memiliki kepercayaan yang rendah atau tinggi untuk memenuhi tugas atau berhasil memecahkan masalah yang

dimiliki. Dengan kata lain, *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang tentang kemampuan yang dimiliki untuk dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan ini disebut motivasi berprestasi. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh McClelland (1961:74) yang menerangkan bahwa “kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan”. Oleh karena itu, “motivasi berprestasi adalah fungsi pendorong kemampuan usaha untuk mencapai tujuan” (Hodgetts, 2006:21). Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika karyawan merasa hal ini merupakan bagian dari tujuan pribadinya. Kuat lemahnya motivasi kerja tergantung pada kuatnya peubah-peubah dasar yang melekat pada diri individu yang menimbulkan motivasi seperti sikap, kesenangan, kebutuhan khusus dan kepercayaan diri. Tanpa rasa percaya diri yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha yang sebenarnya sanggup dilakukan dengan baik. Motivasi kerja tinggi mencerminkan individu yang mampu mempertahankan standart prestasi kerja yang tinggi dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Dalam hal ini hanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang mampu terbedakan dengan yang lain. Kompetensi sendiri diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaan. Efektifitas kinerja individu sangat

ditentukan oleh kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku sukses individu dan dapat memberikan motivasi berprestasi yang secara konsisten diarahkan pada kinerja.

Penelitian ini berusaha mengintegrasikan variabel kepribadian diantaranya *self efficacy* dan motivasi berprestasi dalam suatu kerangka kerja yang menjelaskan dan memprediksi kinerja individual. Berdasarkan hasil penelitian (Locke dkk, 1984; Thomas and Mathiew. 1994, Wood and Bandura. 1989; Wood, dkk, 1990) maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap penetapan tujuan, semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi tujuan yang ditetapkan individu dan selanjutnya berarti semakin tinggi tingkat kinerjanya. *Self efficacy* mencerminkan persepsi ataupun keyakinan individu terhadap kemampuannya dan sekaligus sebagai komponen motivasional individu dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan suatu tugas tertentu (Phillip and Gully,1997). Yang oleh Kanfer (1987) disebut sebagai "*attention for effort allocation*".

PT. Semeru Agung Trimukti adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi listrik dan layanan gangguan listrik. Dimana sebagian besar karyawannya berada diluar lapangan. Terutama pada karyawan layanan gangguan (PELTEK) yang selalu dihadapi pada situasi pekerjaan yang tidak menentu. Karyawan pelayanan teknik harus sigap apabila ada gangguan atau kerusakan pada jaringan listrik kapanpun dan dimanapun selama masih diwilayah kota Balikpapan. Karena itu diperlukan *self-efficacy* yang tinggi untuk menghadapi pekerjaan yang tidak menentu ini agar motivasi karyawan dalam melakukan

pekerjaan tetap tinggi sehingga kerja karyawan bagus atau berkualitas. Karyawan juga dituntut untuk bekerja cepat apabila ada gangguan listrik, agar masyarakat dapat melanjutkan aktivitasnya. Karena pada jaman sekarang kebutuhan listrik sangat penting untuk melaksanakan berbagai aktivitas. Sehingga karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti diharapkan melakukan pekerjaan yang berkualitas dan cepat, maka perlu diadakan penelitian tentang ” Analisis Pengaruh *Self Efficacy* pada Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi pada Karyawan Pelayanan Teknik PT. Semeru Agung Trimukti”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti?
2. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti?
3. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti?
4. Apakah ada pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di depan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Universitas

Menambah masukkan tentang permasalahan *self efficacy* dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian yang serupa.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Menambah khasanah tentang penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut penerapan teori-teori motivasi berprestasi dalam lingkungan institusi atau organisasi.

1.5 Sistematika Skripsi

Laporan ini sebagai hasil penelitian disajikan dalam bentuk tesis dan secara garis besar disusun menjadi enam bab, masing-masing bab terinci sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini disajikan tentang tinjauan pustaka, tinjauan teori, hipotesis dan model analisis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan tentang identifikasi variabel, definisi operasional, penentuan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi deskripsi perusahaan, gambaran umum objek dan subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BABV Simpulan dan Saran

Pada bab ini disajikan tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil temuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Pengertian Self Efficacy*

Kreitner dan Kinicki (1992:89) menjelaskan *self-efficacy* sebagai berikut: “*self-efficacy is a person’s belief about of his or her chances of successfully accomplishing a specific task*“. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. Perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Konsekuensinya, hal tersebut mengarahkan pada perubahan penetapan tujuan yang dilakukan individu. Misalnya karena dorongan rekan kerjanya, keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan suatu tujuan tinggi, maka *self-efficacy* juga tinggi.

Bandura (1994) mengemukakan bahwa “*self-efficacy will be able to determine how feeling people, thinking, their self-motivation and act. The People with their high self-efficacy, will face the difficult duties and make it challenge, rather than making it as threat to be avoided*”. Artinya bahwa *self-efficacy* ini akan dapat menentukan bagaimana rasa orang-orang, berpikir, memotivasi dirinya dan bertindak. Orang-orang dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan menghadapi tugas-tugas sulit dan menjadikannya tantangan dan bukannya menjadikannya sebagai ancaman untuk dihindari.

Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan seseorang bahwa dirinya dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah instrumen yang dikembangkan oleh Pearlin et.al. yang dikutip oleh Bradley, Don E dan James A. Robert (2004) ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan dapat merealisasi untuk melaksanakan sesuatu yang ada pada pikiran.
- 2) Kadang merasa tertekan dalam kehidupan ini.
- 3) Sering merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.
- 4) Sering merasa memiliki sedikit kontrol atas kejadian yang di alami.

Bandura (1989:729) membagi *self-efficacy* tinggi dan rendah. *Self-efficacy* yang tinggi menunjukkan individu yang yakin dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya sedangkan *self-efficacy* yang rendah menunjukkan ketidakyakinan seseorang kepada dirinya untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan.

Self-efficacy yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

- 1) *Be active – select best opportunity* : menjadi aktif berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda–nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif akan berfikir bahwa menunda–nunda pekerjaan tanpa alasan yang tepat hanya akan membuang waktu dan tidak produktif.
- 2) *Manage the situation – avoid or neutralize abstacles* : karyawan yang percaya diri tinggi selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal atau kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan.
- 3) *Set goal – establish standarts* : orang yang percaya dirinya tinggi sering menetapkan tujuan yang dicapai dan juga menetapkan standart–standart tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua tindakan ini dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.

- 4) *Plan, prepare, practice* : individu dengan *self-efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya.
- 5) *Tri hard, preserve* : selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal.
- 6) *Creatively solve problems* : sejak pentingnya kreatifitas telah lama diakui, banyak usaha dilakukan untuk mengetahui proses kreatifitas. Lima tahap seseorang berpikir dan berkreatifitas yang akan menghasilkan sesuatu yang kreatif adalah : menemukan masalah, memahami masalah, mendalami masalah, menerima adanya masalah, dan memeriksa kebenaran dan mengaplikasikan penyelesaiannya.
- 7) *Learn from setbacks* : belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
- 8) *Visualize success* : berusaha untuk menyelesaikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian berusaha memotivasi diri dengan efektif.
- 9) *Limit stress* : orang yang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah terserang stress, karena karyawan mengetahui cara-cara untuk menghindari stress, seperti menjadikan stress sebagai dorongan untuk meraih sesuatu, meningkatkan porsi olahraga atau kegemaran yang disukainya dan menanggulangi dengan beberapa metode relaksasi.

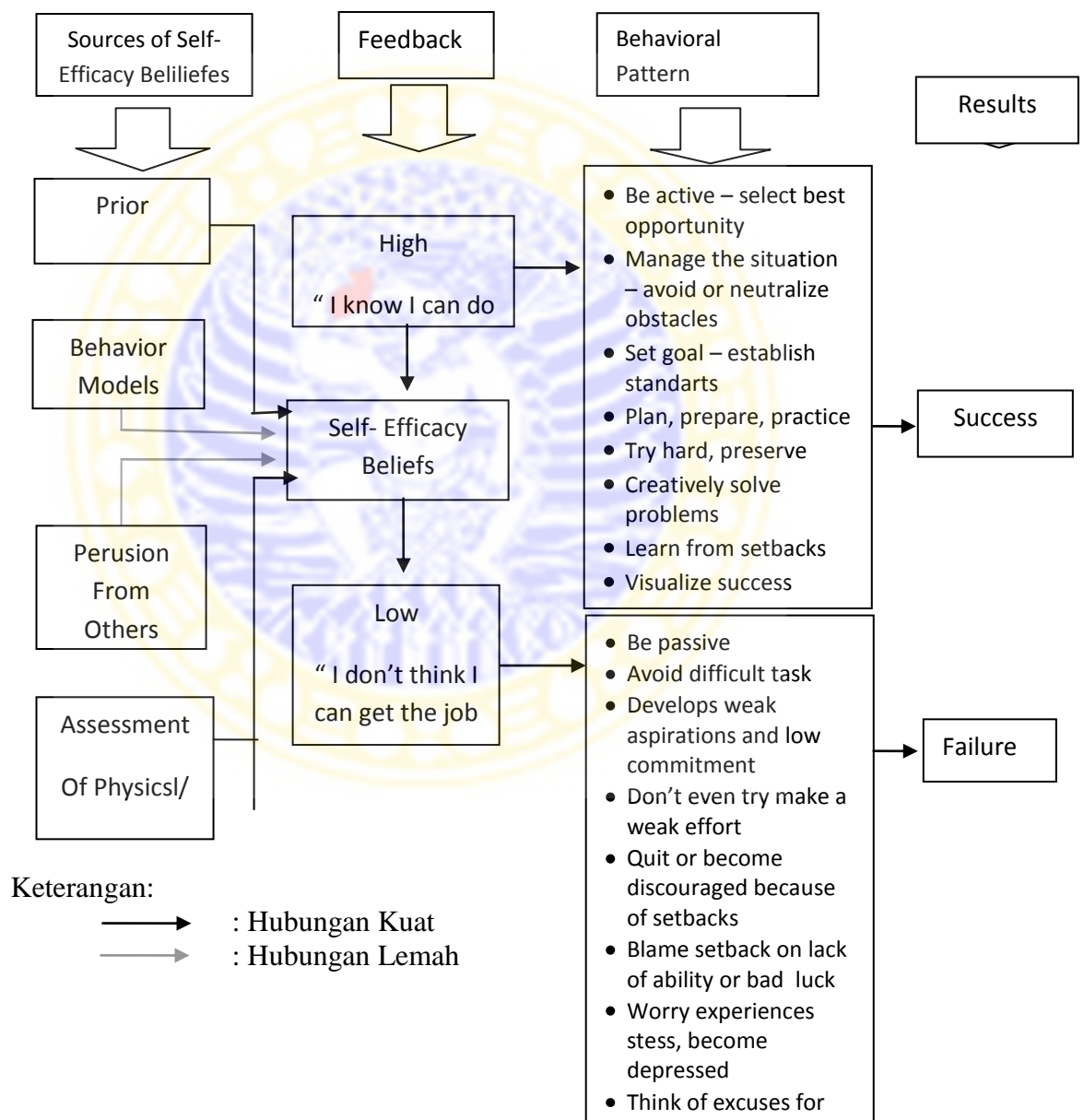
Sedangkan pola perilaku *self-efficacy* yang rendah adalah sebagai berikut :

- 1) *Be passive* : berlawanan dengan aktif, maka karyawan yang pasif seringkali menunda pekerjaan atau tidak mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 2) *Avoid difficult task* : selalu berusaha menghindari tugas-tugas yang menurutnya sulit atau akan menyulitkan dirinya.
- 3) *Develops weak aspirations and low commitment* : mempunyai aspirasi yang rendah, cenderung selalu ikut-ikutan saja dan komitmen yang rendah.
- 4) *Don't even try make a weak effort* : jarang pernah mau mencoba sesuatu.
- 5) *Quit or become discouraged because of setbacks* : berhenti atau menjadi kecil hati bila melihat pengalaman masa lalu dirinya atau orang lainnya.
- 6) *Blame setback on lack of ability or bad luck* : merasa masa lalu yang buruk terjadi karena sedang tidak beruntung atau karena ketidakmampuannya.
- 7) *Worry experiences stress, become depressed* : sering khawatir, sering mengalami stress dan menjadi depresi.
- 8) *Think of excuses for failling* : selalu mencari-cari alasan apabila gagal melakukan sesuatu.

Pola perilaku kepercayaan diri yang tinggi oleh Kreitner dan Kinicki, et.al, (1992 : 90) dijelaskan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1

A Model of how Self-Efficacy Belief can be Pave The Way for Succes or Failure



Sumber : Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, et. al (1992: 90)

Shunk dan Judith (2005) menggambarkan empat sumber informasi yang dapat digunakan untuk menilai *self-efficacy* yaitu :

1) Penguasaan aktif atau pencapaian nyata.

Dalam hal ini yang perlu diperhatikan adalah penguasaan aktif dengan melihat pada diri karyawan seberapa besar karyawan dapat menguasai kondisi dan masalah karyawan dalam menyelesaikan tugas, melalui penggunaan kemampuan karyawan. Penguasaan aktif akan dapat meningkatkan *self-efficacy* sedangkan orang yang tidak menguasai pekerjaan akan ada kecenderungan menurunkan *self-efficacy*.

2) Pengalaman

Karyawan memperoleh informasi *self-efficacy* baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain yang menyediakan informasi langsung mengenai kemampuan memprediksi dan mengatasi ancaman-ancaman untuk mengembangkan dan membuktikan *self-efficacy* yang kuat. Secara umum, pengalaman atas keberhasilan akan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*.

3) Format bujukan atau persuasi.

Persuasi merupakan bujukan, yang dapat berupa persuasi sosial, dimana informasi membujuk dengan adanya dorongan dari orang lain (contoh: “ kamu dapat melakukan itu!”), dapat menaikkan *self-efficacy*. Adapun persuasi diri, yang meyakinkan diri sendiri, seperti “ Itu bukanlah hal yang susah, aku pasti bisa!”, tetapi efek yang dihasilkan dapat berupa fana, jika hasil yang dicapai berbeda dengan harapan.

4) Pembangkit fisiologis

Pembangkit fisiologis yaitu individu mengamati tingkat *self-efficacy* dengan memperhatikan reaksi emosional dalam menghadapi situasi. Indikator fisiologis (seperti hati,jantung) dapat menilai dan merasakan suatu ketertarikan. Ketika individu merasa terlalu cemas atau takut, karyawan akan mengantisipasi kegagalan. Individu yang tidak terlalu tegang mempersepsikan dirinya dapat berhasil, dengan kata lain seseorang yang mengalami gejala emosional lebih rendah dapat merasakan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Self-efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu. Perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Konsekuensinya, hal tersebut mengarah pada perubahan penetapan tujuan yang dilakukan individu. Dengan kata lain, *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang tentang kemampuan yang karyawan miliki untuk dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

2.1.2. Pengertian Motivasi Berprestasi

Menurut Gibson (1992:185), “Motivasi merupakan konsep yang di gunakan untuk menggambarkan dorongan–dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku”.

Robbins (2003:208) menegaskan bahwa “motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas,

tujuan, dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Upaya yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan–tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya dilakukan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu–individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan karyawan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi menurut Mangkunegara (2000: 61) merupakan “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Dorongan untuk mencapai tujuan merupakan kebutuhan berprestasi, sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan ini disebut motivasi kerja. Oleh karena itu Hoggetts (2006:21) menjelaskan, “Motivasi kerja merupakan fungsi pendorong kemampuan, usaha, dan keinginan untuk mencapai tujuan”.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:63) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.

- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hirarki kebutuhan dari Maslow ditunjukkan dengan bagan berikut:

Gambar 2.2

Teori Kebutuhan Maslow



Sumber : Mangkunegara (2000:63)

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar tercapai prestasi dengan prestasi terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:68) yang mengemukakan bahwa : "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standart of excellence*".

McClelland (1961:112) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu :

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogram.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah antara lain :

- 1) Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- 2) Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik, serta lemah melaksanakannya.
- 3) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Dalam suatu organisasi, manusia akan selalu terdorong bergerak untuk mencapai suatu tujuan hanya jika karyawan merasa hal ini merupakan bagian dari tujuan pribadinya. Kuat lemahnya motivasi kerja tergantung pada kuatnya peubah-peubah yang melekat pada diri individu yang menimbulkan motivasi seperti sikap, kesenangan, kebutuhan khusus dan kepercayaan diri. Tanpa rasa kepercayaan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas, seseorang tidak akan

melakukan usaha-usaha yang sebenarnya sanggup dilakukan dengan baik. Motivasi kerja tinggi mencerminkan individu yang mampu mempertahankan standart kinerja yang tinggi dan mempunyai keinginan untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2000:67) “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Simamora (2004:339) prestasi kerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Prestasi kerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, prestasi kerja diukur dari segi hasil.

Gomes yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:9) mengemukakan bahwa prestasi kerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Martoyo (2000:87) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Martoyo (2000:87), “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya”.

Oleh karena itu menurut Martoyo, Susilo (2000:89) prestasi kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas (baik) yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2. Jumlah Pekerjaan

Dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan dimana berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan selama masih dalam tanggung jawab / *job description* karyawan.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan atau jabatan

Tingkat pengetahuan atas pekerjaan atau jabatan yang dimiliki.

4. Kemampuan berdikari

Tingkat kemampuan untuk mandiri, tidak bergantung dengan bantuan orang lain.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *motivation*.
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*.
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*.

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi (*situation*) kerja di lingkungan organisasinya.

Menurut Simamora (1995:500), prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor,

yaitu :

- a) Faktor individual yang terdiri dari :
 - (1) Kemampuan dan keahlian.
 - (2) Latar Belakang.
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - (1) Persepsi.
 - (2) *Attitude*.
 - (3) *Personality*.
 - (4) Pembelajaran.
 - (5) Motivasi.
- c) Faktor Organisasi yang terdiri dari :
 - (1) Sumber daya .
 - (2) Kepemimpinan.
 - (3) Penghargaan.
 - (4) Struktur.
 - (5) *Job design*

Menurut Timpe (1992:31), faktor–faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat–sifat seseorang. Prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai prestasi kerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya–upaya untuk mempunyai kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor–faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan–tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai individu persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Berprestasi

Self efficacy yang menyebabkan keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan dapat mendorong perkembangan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan, dapat memperlambat potensi dengan melindungi persepsi diri yang negative dari perubahan yang membangun (Bandura, 1986). Penilaian *self efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan.

Semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau menyerah sama sekali. Sedangkan karyawan yang mempunyai perasaan *self efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan (Bandura, 1986).

2.1.5 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2000: 61) merupakan “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Jadi seorang karyawan akan berusaha sekuat tenaga apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Seseorang akan tekun dengan sungguh-sungguh tanpa dipaksa bila memiliki motivasi yang tinggi, yang demikian diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dalam diri seseorang merupakan syarat penting agar terdorong oleh kemauannya sendiri untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi.

Mangkunegara (2007:104) berpendapat ada dua faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang baik akan mampu mencapai prestasi kerja maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

2.1.6 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Prestasi Kerja

Self efficacy atau kepercayaan diri didefinisikan oleh Kritner dan Kinicki (1992:89) sebagai berikut : “ *Self efficacy is a person’s belief about out his or her chances of successfully accomplishing a specific task.*” Jadi apabila seseorang tidak percaya terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas maka, karyawan akan mengurangi usahanya sehingga dapat mengurangi tingkat kesuksesan pekerjaan. Padahal apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat maka akan mengurangi kegelisahan, menambah control, dan meningkatkan toleransi sehingga dapat melakukan tugas lebih baik dan mendapat hasil yang lebih baik juga.

2.1.7 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi

Self-efficacy didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan diri seseorang pada saat tertentu. Seseorang yang percaya diri tentang kemampuannya untuk sukses dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi mempunyai usaha lebih untuk sukses dan mencapai tujuan yang diinginkan. *Self-Efficacy* mendorong peningkatan motivasi seseorang untuk terus maju dan berkembang. Bandura (1994) mengemukakan bahwa “*self-efficacy will be able to determine how feeling people, thinking, their self-motivation and act. The People with their high self-efficacy, will face the difficult duties and make it challenge, rather than making it as threat to be avoided*”. Artinya bahwa *self-efficacy* ini akan dapat menentukan bagaimana rasa orang-orang, berpikir, memotivasi diri karyawan dan bertindak. Orang-orang dengan kepercayaan diri

yang tinggi, akan menghadapi tugas–tugas sulit dan menjadikannya tantangan dan bukannya menjadikannya sebagai ancaman untuk dihindari. Sehingga karyawan akan selalu berusaha keras dalam mengerjakan tugas agar mendapat hasil yang maksimal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Riyadiningsih, (2002) dengan judul "Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional Dengan Tingkat Kinerja Individual". Hipotesis yang diajukan adalah pertama tingkat kemampuan mempunyai pengaruh positif pada tingkat kinerja dan tingkat kemampuan mempunyai pengaruh tidak langsung dengan penetapan tujuan melalui pengaruh positifnya *self-efficacy*, kedua orientasi tujuan kinerja mempunyai hubungan negative dengan *self-efficacy* dan orientasi tujuan pembelajaran mempunyai hubungan positif dengan *self-efficacy*. Sampel adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan manajemen di Kabupaten Banyumas yang terdiri dari perguruan tinggi yaitu UNSOED, UNWIKU, UMP, dan STIE Satria. Jumlah sampel sebesar 500 dan sebesar 367 responden yang memberikan jawaban secara lengkap. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM).

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama meneliti tentang *self-efficacy*. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada obyek yang digunakan, sampel penelitian dan teknik analisis yang digunakan.

2.3 Model Analisis dan Hipotesis Penelitian

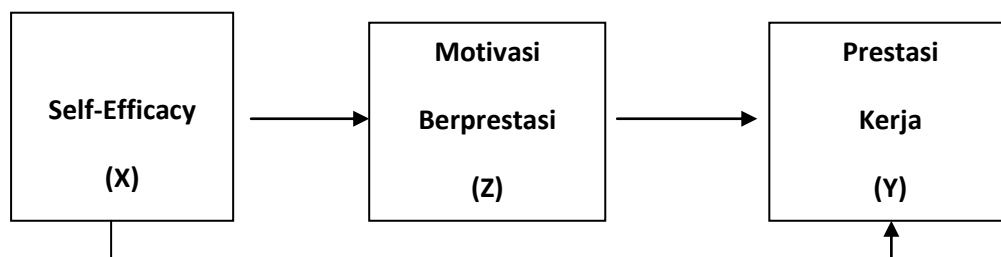
2.3.1 Model Analisis

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1970) yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:104) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja. Artinya seseorang dengan motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya seseorang yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Hal ini didukung dengan penelitian Philip and Gully, 1997. “ *Self efficacy dapat dikatakan sebagai factor personal yang membedakan tingkat individu*”. Perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian dan tugas. Misalnya keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tujuan tinggi maka *self efficacy* juga tinggi sehingga akan menimbulkan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Dengan adanya self efficacy yang tinggi diharapkan akan meningkatkan motivasi berprestasi karyawan sehingga akan secara signifikan mempengaruhi suatu siklus kerja pada karyawan dalam mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan.

Gambar 2.3

Skema Kerangka Konseptual



2.3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, dan tujuan yang ingin dicapai, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.
2. Bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.
3. Bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti .
4. Bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*deskriptif eksplanatory*). *Deskriptif eksplanatory* adalah pendekatan yang menggambarkan variable-variabel penelitian dan menjelaskan hubungan antara variable-variabel tersebut.

3.2 Identifikasi Variabel

Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sarwono (2006:38) variabel bebas yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas yaitu *Self-Efficacy*.

b. Variabel Antara (Z)

Variabel yang bersifat menjadi perantara dari hubungan variable bebas ke variable tergantung. Sifatnya memperkuat atau memperlemah pengaruh

variable bebas terhadap variable tergantung. Dalam penelitian ini variable antara adalah Motivasi Berprestasi (Z).

c. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sarwono (2006:38) variabel terikat yaitu variabel yang terikat dan tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

3.3 Definisi Operasional

Menurut Nazir (1988: 152) bahwa definisi operasional “Suatu Definisi yang diberikan kepada variabel/ konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel/ konstruk tersebut.” Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terbagi dalam satu variabel terikat, satu variabel bebas dan satu variabel perantara. Dimana variabel terikatnya yaitu prestasi kerja, variabel bebasnya yaitu *self efficacy*, sedangkan variabel perantaranya adalah motivasi berprestasi.

3.3.1 *Self Efficacy* (X)

Self-Efficacy (X) yaitu suatu kepercayaan seseorang bahwa dirinya dapat menjalankan sebuah tugas pada tingkat tertentu. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah instrument yang dikembangkan oleh Pearlin yang dikutip oleh Bradley, Don E. dan James A. Robert (2004) ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut:

1. Kepercayaan dapat merealisasi untuk melaksanakan sesuatu yang ada pada pikiran.
2. Kadang merasa tertekan dalam kehidupan ini.
3. Sering merasa tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapi.
4. Sering merasa memiliki sedikit kontrol atas kejadian yang di alami.

3.3.2 Motivasi Berprestasi (Z)

Motivasi Berprestasi (Z) yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins,2003:208). Indikator yang digunakan untuk menilai motivasi berprestasi berdasarkan McClelland, dalam Chapman (2001:1) adalah sebagai berikut :

1. Kesukaan individu pada situasi dimana harus mengerjakan sesuatu dengan tingkat kemampuan yang tinggi.
2. Kesukaan individu untuk menentukan tujuan yang memiliki tingkat tantangan dalam pelaksanaan.
3. Keinginan individu akan umpan balik dalam rangka memacu semangat.
4. Kesediaan individu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas lebih baik.
5. Keinginan individu bahwa pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting.

3.3.3 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja (Y) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2000:67).

Indikator Prestasi Kerja menurut Martoyo, Susilo (2000:89) sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas (baik) yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2. Jumlah Pekerjaan

Dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan dimana berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan selama masih dalam tanggung jawab / *job description* karyawan.

3. Pengetahuan tentang pekerjaan atau jabatan

Tingkat pengetahuan atas pekerjaan atau jabatan yang dimiliki.

4. Kemampuan berdiskusi

Tingkat kemampuan untuk mandiri, tidak bergantung dengan bantuan orang lain.

Pengukuran variabel *self efficacy*, motivasi berprestasi dan prestasi kerja berdasarkan jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisioner yang nilainya ditetapkan berdasarkan skala Likert yang dimodifikasi dengan menggunakan data interval, dengan penilaian sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1) Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |
| 2) Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| 3) Setuju (S) | : 3 |
| 4) Sangat Setuju (SS) | : 4 |

Berdasarkan Hadi (1991: 76) penggunaan skala Likert 4 (empat) poin dikarenakan orang Indonesia cenderung tidak mau memberikan jawaban yang sangat ekstrim. Hal tersebut berarti bahwa kebanyakan jawaban sudah bergeser dari tepi ketengah, sehingga apabila masih disediakan opsi jawaban ragu-ragu atau netral, ini merupakan opsi paling “aman” dan penelitian akan kehilangan banyak informasi mengenai kecenderungan suatu pendapat yang akan diselidiki.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2004:71) definisi ”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2004:72) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar dan tidak mungkin dipelajari semua yang ada pada populasi, maka dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi tersebut dan kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Jadi dalam mengambil populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dimana sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti yang berjumlah 44 orang. Hal ini

berdasarkan teori (Arikunto,2000: 145) yang menyatakan bahwa jika sampel dibawah 100 maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi disebut metode sensus atau sampling jenuh, Sugiyono(1998: 32).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tahapan yang penting dalam proses penelitian karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai mendapatkan jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan.

Data merupakan fakta-fakta yang dikumpulkan dilingkungan studi. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis sumber data yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu seluruh informasi asli yang dikumpulkan atau diperoleh sendiri melalui pengamatan atau wawancara terhadap *event*, individu, dan obyek lapangan , yang kemudian disebut responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer. Sumber data sekunder seperti artikel, internet, jurnal dan sebagainya.

Cara atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teknik observasi

Teknik dengan jalan melakukan pengamatan pada obyek secara langsung, mengamati aktivitas, melihat data-data dikantor operasional sehubungan dengan data-data yang dibutuhkan.

b. Angket (*Quistionnare*)

Merupakan cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan pada isian tersebut memperoleh informasi yang diinginkan dari responden.

c. Wawancara (*Interview*)

Merupakan metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan tatap muka.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari peubah yang diteliti secara tepat (Arikunto,1996:158). Pengujian validitas tiap butir digunakan dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir. Oleh karena itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk

mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran *kuisioner*. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS v. 13 *for Windows*.

Tahapan–tahapan yang dilakukan dalam analisis validitas, yaitu :

- a) Menentukan Hipotesis.
- b) Menentukan besarnya nilai Tabel r.
- c) Menghitung kuisisioner untuk setiap butir pertanyaan yang hasilnya dapat dilihat pada bagian *output Corrected Item Total Correlation*.

Dalam pengujian validitas, SPSS maka pembacaan adalah dengan menggunakan nilai *Corrected Item to Total Correlation*. Jika nilai r hitung tersebut lebih besar dari 0,3 maka item tersebut valid dan sebaliknya jika nilai r hitung kurang dari 0,3 maka item tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam pengujian selanjutnya (Solimun,2005).

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu (Sarwono,2006:219). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

3.7 Path analysis

Untuk menganalisa pengaruh dari model analisis penelitian maka digunakan alat penelitian untuk mengujinya. Analisis jalur adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara beberapa variabel. Analisis jalur didasarkan pada perhitungan kuatnya hubungan kausal dari korelasi antara beberapa variabel (Ferdinand, 2002:135). Langkah-langkah dalam melakukan analisa jalur menurut Solimun (2002:48-55) sebagai berikut :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori. Menurut Solimun (2002:48) “model hipotetik adalah model yang dikembangkan untuk menjawab permasalahan penelitian dan berbasis teori dan konsep”. Model tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga model persamaan hipotetik dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Z = b_1X + e_1$$

$$Y = b_2X + b_3Z + e_2$$

Keterangan :

$$X = \textit{Self Efficacy}$$

$$Y = \textit{Prestasi Kerja}$$

$$Z = \textit{Motivasi Berprestasi}$$

$$a = \textit{Koefisien intercept}$$

$$b_1, b_2, b_3 = \textit{Koefisien}$$

$$e_1, e_2, = \textit{Error}$$

2. Uji asumsi model.

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada pengujian model path analysis, adalah sebagai berikut:

a. Variabel berskala interval atau rasio.

Jika salah satu variabel memiliki Skala nominal atau ordinal, maka koefisien korelasi harus dihitung dengan teknik statistik non parametrik tertentu. Kemudian koefisien korelasi yang dihasilkan dimasukkan ke dalam matriks korelasi yang dipakai dalam analisis jalur.

b. Normalitas data.

Dalam pengujian kausalitas, asumsi yang diperlukan adalah bahwa data berdistribusi normal, bila asumsi tidak dipenuhi maka dilakukan eliminasi data yang *outlier* atau ekstrim.

c. Hubungan bersifat rekursif atau satu arah dalam sistem

Asumsi ini mengindikasikan bahwa arah jalur yang mengandung hubungan timbal balik dalam suatu analisis jalur diabaikan. Hal ini menyatakan bahwa dalam kurun waktu yang bersamaan suatu variabel tidak dapat menjadi variabel bebas sekaligus menjadi variabel terikat.

2. Analisis koefisien jalur.

Koefisien jalur dianalisis melalui signifikansi besaran *regeression weight* dari model. Nilai T yang lebih besar dari 1,96 atau tingkat signifikansi uji hipotesis yang lebih kecil dari 0,05.

3. Pemeriksaan validitas model. Dalam analisis jalur terdapat dua indikator validitas yaitu:

- a) Koefisien determinasi total digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel, dapat dilihat dari *Square Multiple Correlation* dengan rumus.

$$Rm^2 = 1 - Pe^1 Pe^2 \dots Pe^3$$

- b) Teori trimming yang digunakan untuk membuang jalur-jalur yang non signifikansi sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
4. Melakukan interpretasi hasil Validitas Model, kemudian menghitung pengaruh kausal ke variabel endogen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Didirikan pada tanggal 10 Juni 1980 di Balikpapan dengan nama CV. Semeru Agung, bertempat di Gn. Samarinda III/32. Sesuai dengan tuntutan keprofesionalan bidang gerak perusahaan yang memerlukan tempat yang lebih strategis dan memadai, maka pada tahun 1995 kantor pusat CV. Semeru Agung di pindahkan ke kantor yang baru, yaitu di Jl. MT. Haryono RT 51 NO 48 Balikpapan. Lalu pada tanggal 9 Mei 2005 CV. Semeru Agung berubah menjadi PT. Semeru Agung Trimukti dikarenakan tuntutan keprofesionalan dan ingin mengembangkan usahanya.

PT. Semeru Agung Trimukti adalah salah satu perusahaan jasa elektrikal mekanikal yang dalam perkembangannya sampai saat ini PT. Semeru Agung Trimukti telah melakukan pengembangan bidang kerja yang meliputi :

- a. Building Instalation*
- b. Material Handling Spare Part Supplier*
- c. Design*
- d. Power Device*
- e. Maintenance And Service*

Dengan *Man Power, Tools yang competible* dan Manajemen yang baik sehingga proyek dapat berjalan dan diselesaikan dengan baik. Dimana pada tanggal 20 Juni 2008 PT. Semeru Agung Trimukti mendapatkan pekerjaan Pelayanan Teknik (PELTEK) yang dikontrak selama 1 tahun oleh PLN (Perusahaan Listrik Negara). Lalu pada tanggal 20 Juni 2009 PT. Semeru Agung Trimukti mendapatkan kontrak lagi selama 1 tahun atas pekerjaan yang sama yaitu Pelayanan Teknik.

Surat Ijin Usaha

No. SIUJK	:	602/00041/Pemb/04/2007
Masa berlaku ijin usaha	:	26 April 2010
Instansi pemberian ijin usaha	:	Pemerintah Kota Balikpapan
No. SIUP	:	0004-038/17-05/SIUP/PB/I/2007
Masa berlaku ijin usaha	:	Selama perusahaan menjalankan kegiatan usaha
Instansi pemberian ijin usaha	:	Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Balikpapan
No. SITU	:	000831/BPID/TU/2007
Masa berlaku ijin usaha	:	11 Desember 2009
Instansi pemberian ijin usaha	:	Badan Perizinan Dan Investasi Daerah
No. TDP	:	170515103638
Masa berlaku ijin usaha	:	06 Maret 2012
Instansi pemberian ijin usaha	:	Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Balikpapan

Landasan Hukum Pendirian Perusahaan

Akta Pendirian PT

- a. Nomor Akta : 03
- b. Tanggal : 09 Mei 2005

c. Nama Notaris : BAMBANG KARYONO RIYADI, SH

Surat Penetapan Menteri Kehakiman (untuk PT)

a. Nomor Akta : W13-00022 HT.01.01-TH.2006

b. Tanggal : 11 September 2006

4.1.2. Tujuan Perusahaan

Berpartisipasi dalam pembangunan negara dengan memberikan layanan jasa rancang bangun, konstruksi, instalasi, pengadaan dan pemeliharaan elektrikal mekanikal adalah tujuan didirikannya PT. Semeru Agung Trimukti. Sedangkan visi dari PT. Semeru Agung Trimukti adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan untuk mencapai kepuasan. Lalu misi dari perusahaan ini adalah membantu pelanggan untuk memenuhi kebutuhan dalam merencanakan dan melaksanakan konstruksi kelistrikan dan mekanikal elektrikal.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Semeru Agung Trimukti

Struktur organisasi atau perusahaan dapat dikatakan baik apabila dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antara sesama karyawan (hubungan secara horizontal) dan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan (hubungan secara vertikal).

Untuk menindak lanjuti hal tersebut dan untuk mempermudah pelaksanaan tugas, pendelegasian wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian, perusahaan harus menyusun struktur organisasi. Disamping itu struktur organisasi perusahaan juga bermanfaat untuk mempermudah jalannya aliran informasi dan laporan secara benar sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan yaitu dapat

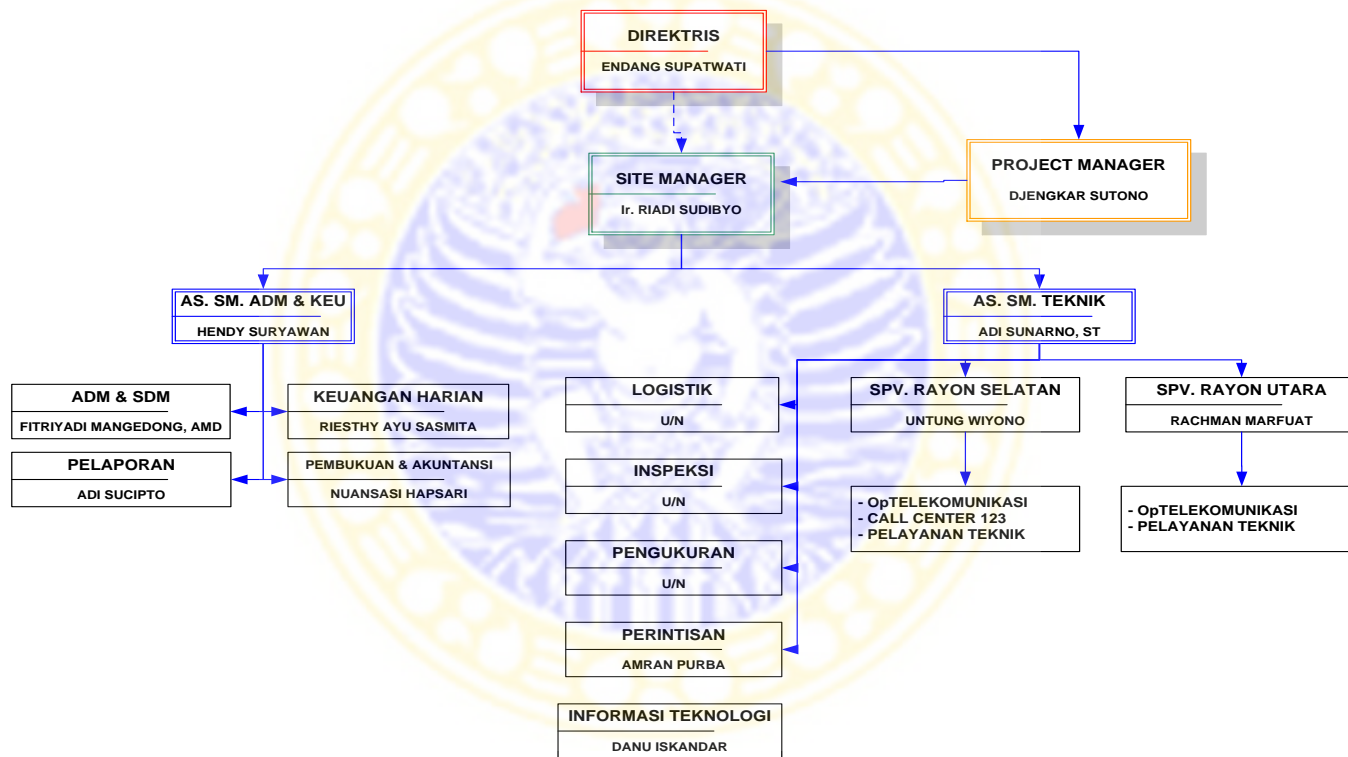
melakukan kegiatan atau aktivitas usaha dengan baik, lancar dan terorganisir.

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Semeru Agung Trimukti :



Gambar 4.1

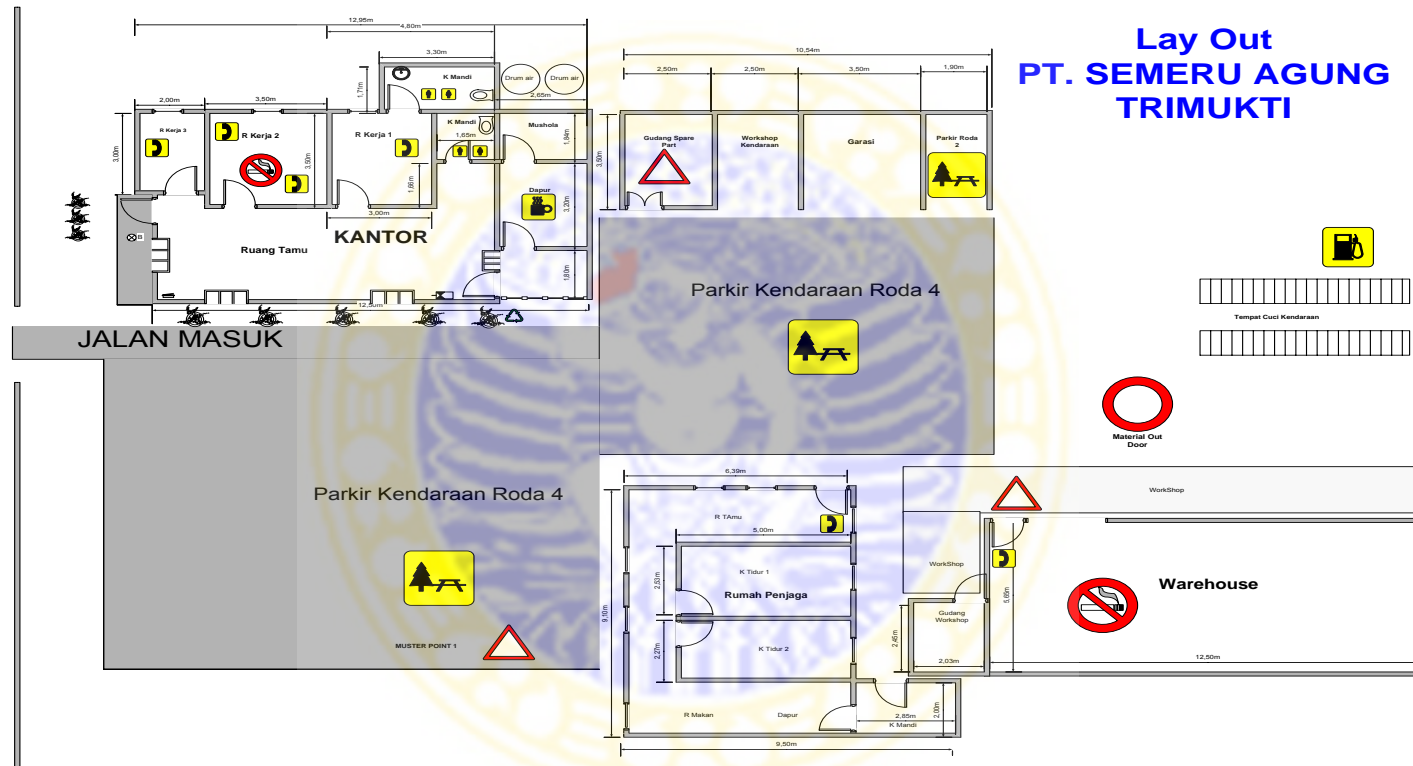
Struktur Organisasi PT. Semeru Agung Trimukti



sumber : data internal perusahaan

Gambar 4.2

Lay Out PT. Semeru Agung Trimukti



sumber : data internal perusahaan

4.1.4. Job Description

Adapun *job description* untuk masing-masing jabatan diuraikan sebagai berikut :

A. Direktur

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
- d. Mengumpulkan data dan informasi proyek yang akan dilaksanakan.

B. Site Manager

- a. Mengawasi, mengontrol proses pekerjaan yang dilakukan,
- b. Memastikan para pekerja dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan perencanaan,
- c. Mengevaluasi hasil kerja dan plan yang dibuat,
- d. Mengorganisasi semua karyawan proyek.

C. Project Manager

- a. Manager proyek bertanggungjawab untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai aktifitas, fungsi lini. Aktifitas interegasi yang dilakukan manager proyek termasuk:
- b. Mengintegrasikan aktifitas-aktifitas penting untuk membangun perencanaan proyek
- c. Mengintegrasikan aktifitas-aktifitas penting untuk mengeksekusi perencanaan

- d. Mengintegrasikan aktifitas-aktifitas penting untuk membuat perubahan dari perencanaan

D. Manajer Administrasi dan Keuangan

- a. Melakukan fungsi *planning*, *actuating* dan *controlling* keuangan dan akuntansi secara sistematis.
- b. Melakukan koordinasi dan membantu operasi umum perusahaan.
- c. Menjaga seluruh dokumen baik elektronik maupun hardcopy tertata secara kronologis sesuai tanggal.
- d. Menyampaikan atau menginformasikan dokumen penting kepada direktur atau karyawan terkait.

E. Manajer Teknik

- a. Melakukan fungsi *organizing* dan *controlling* teknik secara umum.
- b. Bertanggung jawab langsung pada masalah teknik.
- c. Membantu direktur dan manajer proyek dalam teknis studi, perencanaan dan pengawasan.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seperti dinyatakan pada hipotesis, maka proses analisis dalam penelitian ini akan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Jumlah sampel yang diambil adalah 44 orang yang merupakan seluruh karyawan pelayanan teknik. Deskripsi penelitian dimulai dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor demografi. Kemudian mendeskripsikan data-data penelitian variabel *self efficacy* (X), prestasi kerja (Y) dan motivasi berprestasi (Z). Selanjutnya

membahas pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti.

4.2.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 responden karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur, pendidikan, masa kerja dan status nikah.

1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini akan ditampilkan identitas responden berdasarkan umur :

Tabel 4.1

Umur Responden

Umur	Frekuensi	Prosentase
Di bawah 25 th	25	56.8
25 th – 35 th	13	29.5
35 th – 45 th	6	13.6
Jumlah	44	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa responden mayoritas berumur di bawah 25 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 56.8%. Sedangkan minoritas responden berumur 35 tahun sampai 45 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 13.6%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini akan ditampilkan identitas responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.2

Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SLTP	1	2.3
SLTA	24	54.5

Diploma	19	43.2
Jumlah	44	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 24 orang atau 54.5%, 19 orang responden atau 43.2% berpendidikan Diploma, dan hanya 1 orang responden atau 2.3% berpendidikan SLTP.

3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini akan ditampilkan identitas responden berdasarkan masa kerja :

Tabel 4.3

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1 – 5 thn	27	61.4
5 – 10 thn	17	38.6
Jumlah	44	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 61.4%, sementara 17 responden yang lain atau 38.6% memiliki masa kerja antara 5 sampai 10 tahun.

4. Identitas Responden Berdasarkan Status Nikah

Berikut ini akan ditampilkan identitas responden berdasarkan status nikah :

Tabel 4.4

Status Nikah Responden

Status Nikah	Frekuensi	Prosentase
Kawin	23	52.3
Belum kawin	21	47.7
Jumlah	44	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden sudah kawin yaitu sebanyak 23 orang atau 52.3%, sementara 21 responden yang lain atau 47.7% belum kawin.

4.2.2. Deskripsi Variabel

Pada bagian ini akan ditampilkan deskripsi dari tanggapan responden atas item-item pertanyaan yang dikemukakan pada tiap variabel penelitian, yaitu mengenai *self-efficacy* (X), motivasi berprestasi (Z) dan prestasi kerja (Y) yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan selanjutnya ditabulasikan. Dari data yang diperoleh kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap butir (item) pertanyaan untuk mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan.

Untuk menentukan nilai rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing item pertanyaan digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

Dengan interval kelas 0.75 kemudian disusun kriteria penilaian rata-rata jawaban responden yang disajikan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.5

Kategori *Mean* Dari Skor Interval

Interval	Kategori
$3.25 < a \leq 4.00$	Sangat Setuju
$2.50 < a \leq 3.25$	Setuju
$1.75 < a \leq 2.50$	Tidak Setuju
$1.00 < a \leq 1.75$	Sangat Tidak Setuju

4.2.2.1. Deskripsi Variabel *Self Efficacy* (X)

Variabel self efficacy terdiri dari 4 indikator. Adapun deskripsi jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian beserta penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 4.6

Penilaian Responden Terhadap Variabel *Self-Efficacy*

Item	Skor				Total	Mean	Kategori
	1	2	3	4			
<i>Self-Efficacy</i> (X)							
X ₁	1	5	29	9	134	3,05	Setuju
X ₂	0	2	23	19	149	3,39	Sangat setuju
X ₃	0	6	29	9	135	3,07	Setuju
X ₄	2	14	21	7	121	2,75	Setuju
Rata-rata						3.07	Setuju

Sumber: Lampiran 3

Hasil penelitian dari indikator X₁ menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 29 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang, tidak setuju 5 orang dan sangat setuju 9 orang dengan hasil nilai rata – rata diperoleh sebesar 3,05 dan termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti percaya dapat menyelesaikan semua masalah yang sedang di hadapi.

Hasil penelitian dari indikator X₂ menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 23 orang, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 2 orang dan sangat setuju 19 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,39 dan termasuk kategori sangat setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung

Trimukti selalu tidak mudah patah semangat apabila menemui kesulitan pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian dari indikator X_3 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 29 orang, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 6 orang dan sangat setuju 9 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,07 yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti merasa dapat melakukan sesuatu yang ada dalam pikirannya masing-masing.

Hasil penelitian dari indikator X_4 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 21 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang, tidak setuju 14 orang dan sangat setuju 7 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,75 yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti memiliki control yang besar atas kejadian yang di alami.

4.2.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi (Z)

Variabel motivasi berprestasi terdiri dari 5 indikator. Adapun deskripsi jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian beserta penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 4.7

Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

Item	Skor				Total	Mean	Kategori
	1	2	3	4			
Motivasi Berprestasi (Z)							
Z_1	2	5	18	19	142	3,23	Setuju
Z_2	1	11	19	13	132	3,00	Setuju
Z_3	0	2	23	19	149	3,39	Sangat Setuju

Z_4	0	6	26	12	138	3,13	Setuju
Z_5	1	10	21	12	132	3,00	Setuju
Rata-rata						3,15	Setuju

Sumber: Lampiran 3

Hasil penelitian dari indikator Z_1 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan sangat setuju yaitu 19 orang, sedangkan yang menyatakan tidak sangat tidak setuju 2 orang, tidak setuju 5 orang dan setuju 18 orang dengan hasil nilai rata – rata diperoleh sebesar 3,23 dan termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti senang dengan pekerjaan yang memerlukan kemampuan yang tinggi.

Hasil penelitian dari indikator Z_2 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 19 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang, tidak setuju 11 orang dan sangat setuju 13 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,00 dan termasuk kategori sangat setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti menyukai apabila tujuan dari yang ditetapkan memiliki tantangan dalam pelaksanaan.

Hasil penelitian dari indikator Z_3 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 23 orang, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 2 orang dan sangat setuju 19 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,39 yang termasuk kategori sangat setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti sangat senang apabila ada umpan balik dalam bekerja, sehingga membuat lebih bersemangat dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian dari indikator Z_4 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 26 orang, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 6 orang dan sangat setuju 12 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,13

yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti dapat meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas yang baik.

Hasil penelitian dari indikator Z_5 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 21 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang, tidak setuju 10 orang dan sangat setuju 12 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,00 yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti menganggap bahwa pencapaian hasil lebih penting jika dibandingkan dengan pujian atau hadiah.

4.2.2.3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja terdiri dari 4 indikator. Adapun deskripsi jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan setiap variabel penelitian beserta penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 4.8

Penilaian Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja

Item	Skor				Total	Mean	Kategori
	1	2	3	4			
Prestasi Kerja (Y)							
Y_1	0	6	24	14	140	3,18	Setuju
Y_2	2	15	18	9	122	2,77	Setuju
Y_3	0	5	26	13	140	3,18	Setuju
Y_4	2	7	24	11	132	3,00	Setuju
Rata-rata						3,03	Setuju

Sumber: Lampiran 3

Hasil penelitian dari indikator Y_1 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 24 orang, sedangkan yang menyatakan tidak

setuju 6 orang dan sangat setuju 14 orang dengan hasil nilai rata – rata diperoleh sebesar 3,18 dan termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas (baik).

Hasil penelitian dari indikator Y_2 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 18 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang, tidak setuju 15 orang dan sangat setuju 9 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 2,77 dan termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan.

Hasil penelitian dari indikator Y_3 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 26 orang, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 5 orang dan sangat setuju 13 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,18 yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti memiliki pengetahuan yang besar tentang pekerjaan dan jabatan yang dimiliki.

Hasil penelitian dari indikator Y_4 menunjukkan sebagian besar responden menjawab pada pilihan setuju yaitu 24 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang, tidak setuju 7 orang dan sangat setuju 11 orang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,00 yang termasuk kategori setuju. Ini berarti karyawan PT. Semeru Agung Trimukti memiliki kemampuan berdikari yang cukup tinggi.

4.2.3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang mutlak diperlukan, agar data yang digunakan dalam mendeskripsikan masing–masing variabel dan pengujian terhadap hipotesa betul–betul dapat diandalkan kebenarannya.

4.2.3.1. Uji Validitas

Dalam uji ini dilakukan pengujian atas butir-butir pernyataan pada kuesioner dengan jalan menghitung *corrected item total correlation* dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh. Kriterianya adalah jika nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dari 0,3 maka disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid.

Uji Validitas pada masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Nilai Kritis.	Keterangan
<i>Self- Efficacy</i>			
Butir 1	0,709	0,3	Valid
Butir 2	0,434	0,3	Valid
Butir 3	0,635	0,3	Valid
Butir 4	0,557	0,3	Valid
Motivasi Berprestasi			
Butir 1	0,507	0,3	Valid
Butir 2	0,662	0,3	Valid
Butir 3	0,320	0,3	Valid
Butir 4	0,636	0,3	Valid
Butir 5	0,523	0,3	Valid
Prestasi Kerja			
Butir 1	0,509	0,3	Valid
Butir 2	0,598	0,3	Valid
Butir 3	0,730	0,3	Valid
Butir 4	0,684	0,3	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil pada uji validitas ditunjukkan bahwa pada tiap variabel ternyata indikator pembentuknya telah memiliki nilai *corrected item total*

correlation yang lebih besar dari nilai kritis 0,3, jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian telah valid dalam membentuk variabel yang ada.

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini reliabilitas kuesioner diukur melalui teknik pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan menghitung *cronbach alpha* (α). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan alpha dengan nilai 0,6. Dimana jika *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel. Reliabel atau tidaknya kuesioner dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Self- Efficacy</i>	0,772	0,6	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,757	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,805	0,6	Reliabel

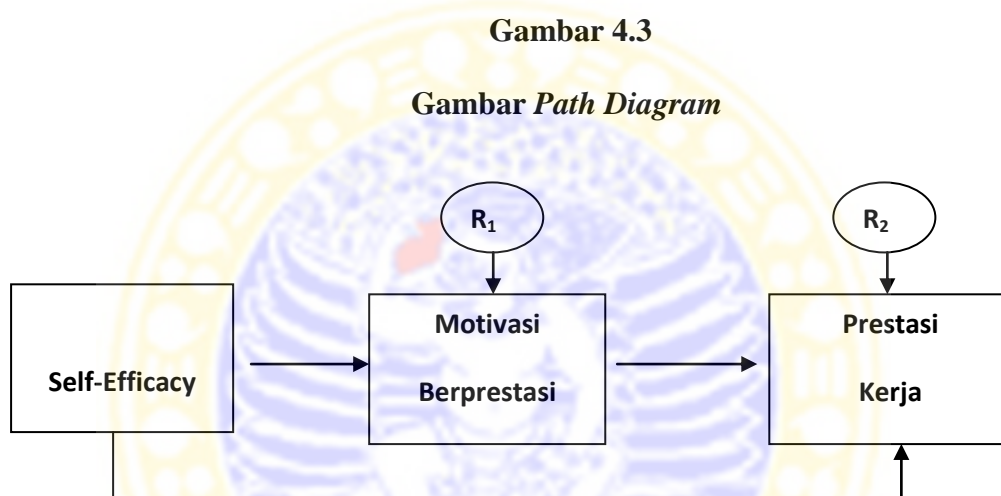
Sumber : Lampiran 4

4.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Semeru Agung Trimukti melalui motivasi berprestasi. Metode statistik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan komputer program SPSS versi 13.00.

4.3.1 Pengembangan *Path Diagram*

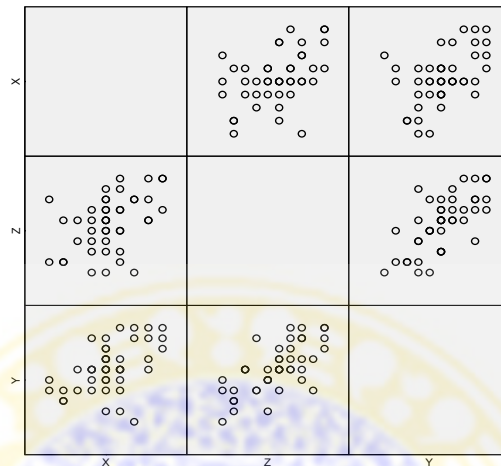
Setelah model berbasis teori dikembangkan pada bab sebelumnya, selanjutnya model disajikan dalam bentuk *path diagram* untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Tampilan *path diagram* dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :



4.3.2 Pengujian Asumsi

4.3.2.1 Hubungan Antar Variabel Linier

Hubungan antar variabel linier artinya adanya perubahan satu variabel (variabel bebas) akan terus diikuti dengan perubahan variabel yang lain (variabel terikat). Untuk mengetahui linieritas hubungan kausal, dapat diketahui dengan *scatter plot* antara masing-masing variabel. Apabila *scatter plot* mempunyai pola garis linier dari kiri bawah menuju ke kanan atas, maka asumsi linieritas terpenuhi. Berikut adalah gambar *scatter plot* antara masing-masing variabel:

Gambar 4.4**Gambar Scatter Plot**

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Gambar di atas terlihat bahwa lintasan pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi serta lintasan pengaruh *self-efficacy* dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja kerja adalah linier yang ditunjukkan dengan pola garis linier dari kiri bawah menuju ke kanan atas yang berarti asumsi linieritas terpenuhi.

4.3.2.2 Normalitas

Hasil perhitungan regresi didapatkan nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* residual analisis jalur sub struktur 1 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Uji *Kolmogorov-Smirnov* Residual Analisis Jalur 1

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov Z	0,632
Nilai Signifikansi	0,819

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* residual lebih besar dari 0.05 yaitu 0.819, maka disimpulkan bahwa residual analisis jalur 1 berdistribusi mengikuti sebaran normal, sehingga asumsi normalitas residual sudah terpenuhi.

Tabel 4.12

Uji *Kolmogorov-Smirnov* Residual Analisis Jalur 2

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov Z	0,592
Nilai Signifikansi	0,875

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* residual lebih besar dari 0.05 yaitu 0.875, maka disimpulkan bahwa residual analisis jalur 2 juga berdistribusi mengikuti sebaran normal, sehingga asumsi normalitas residual sudah terpenuhi.

4.3.2.3 Pola Hubungan Antar Variabel Adalah Rekursif

Model rekursif mempunyai arti sistem aliran kausalnya hanya ke satu arah saja. Pada model penelitian ini model yang digunakan adalah model rekursif dengan kata lain tidak ada variabel yang mempunyai pengaruh bolak-balik (hubungan kausalnya searah), yaitu *self-efficacy* mempunyai hubungan kausal dengan motivasi berprestasi dan prestasi kerja, serta motivasi kerja mempunyai hubungan kausal dengan prestasi kerja. Dengan demikian asumsi mengenai model rekursif pada model penelitian ini terpenuhi.

4.3.2.4 Variabel Endogen Minimal Dalam Skala Interval

Analisis jalur (*path analysis*) menghendaki nilai variabel yang digunakan dalam pemodelan minimal mempunyai skala data interval. Skala data mempunyai urutan yaitu nominal-ordinal-interval-ratio, dimana nominal adalah skala data terendah dan ratio adalah skala data tertinggi.

Dalam penelitian ini skala data yang digunakan adalah skala *likert* di mana penjumlahan skala data ini merupakan skala tipe interval, sehingga analisis *path* bisa digunakan untuk data penelitian ini.

4.3.2.5 Variabel Observasi Diukur Tanpa Kesalahan (Instrumen Pengukuran Valid dan Reliabel)

Dalam analisis jalur (*path analysis*) variabel observasi harus diukur tanpa kesalahan. Dengan kata lain, instrument pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian harus valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa semua item (butir) pertanyaan dalam kuesioner yang mengungkap variabel *self-efficacy*, motivasi kerja, dan prestasi kerja adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai *corrected item total correlation* yang lebih dari 0,3. Hal ini berarti semua item pertanyaan merupakan alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui pula bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Hal ini berarti butir-butir pertanyaan dalam kuesioner handal dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel observasi dalam

penelitian ini telah diukur tanpa kesalahan sehingga asumsi yang dikehendaki analisis *path* terpenuhi.

4.3.2.6 Model Yang Dianalisis Diidentifikasi Dengan Benar Berdasarkan Teori-Teori Yang Relevan

Gambar model *path* seperti yang telah ditampilkan di atas, disusun berdasarkan teori-teori yang relevan seperti telah dijelaskan pada Bab 2. Dengan demikian asumsi yang dikehendaki analisis *path* bahwa model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan telah terpenuhi.

4.3.3 Pendugaan Koefisien *Path* (Jalur)

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan bantuan SPSS 13.0 for windows pada lampran dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Analisis Jalur

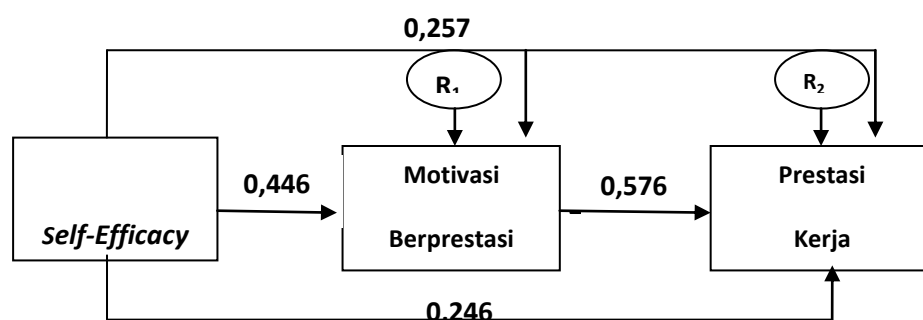
Jalur	Koefisien Path	Signifikan
<i>Self-Efficacy</i> (X) → Motivasi Berprestasi (Z)	0,446	0,002
<i>Self-Efficacy</i> (X) → Prestasi Kerja (Y)	0,246	0,049
Motivasi Berprestasi (Z) → Prestasi Kerja (Y)	0,576	0,000

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat digambarkan analisis jalur sub struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 4.5

Analisis Jalur



Dari Tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

Variabel Motivasi Berprestasi

$$\text{Motivasi Berprestasi} = \beta_1 \text{ Self-Efficacy} + e;$$

$$\text{Motivasi Berprestasi} = 0,446 \text{ Self-Efficacy} + e$$

Variabel Prestasi Kerja

$$\text{A. Prestasi Kerja} = \beta_2 \text{ Self-Efficacy} + e;$$

$$\text{Prestasi Kerja} = 0,246 \text{ Self-Efficacy} + e$$

$$\text{B. Prestasi Kerja} = \beta_3 \text{ Motivasi Berprestasi} + e;$$

$$\text{Prestasi Kerja} = 0,576 \text{ Motivasi Berprestasi} + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Besarnya pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 0,446, dimana pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh yang signifikan ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 yaitu 0,002. Berarti hipotesis penelitian (H1) yang menduga ada hubungan pengaruh antara *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi terbukti kebenarannya.
- Besarnya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0,246, dimana pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh signifikan ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,049. Berarti hipotesis penelitian (H2) yang menduga ada hubungan pengaruh antara *self-efficacy* terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya.
- Besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja adalah 0,576, dimana pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh yang signifikan ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Berarti

hipotesis penelitian (H3) yang menduga ada hubungan pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya.

4.3.4 Pemeriksaan Validitas Model

Koefisien determinasi atau *R-square* menunjukkan prosentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut adalah nilai *R-square* yang diperoleh dari hasil analisis:

Tabel 4.14

Koefisien Determinasi

Hubungan	R ²
<i>Self-Efficacy</i> → Motivasi Berprestasi	0,199
<i>Self-Efficacy</i> , Motivasi Berprestasi → Prestasi Kerja	0,519

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,199 untuk hubungan antara *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi bisa dijelaskan oleh *self-efficacy* sebesar 19,9%, nilai *R-Square* hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,519, hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja bisa dijelaskan oleh *self-efficacy* dan motivasi berprestasi sebesar 51,9%.

Setelah didapatkan dua model pengaruh di atas, selanjutnya dapat disusun model *path*/lintasan, dengan pengaruh *error* yang ditentukan sebagai berikut:

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2} = (1 - R_i)^{0.5}$$

Dimana:

$$Pe_1 = (1 - 0,199)^{0.5} = 0,895$$

$$Pe_2 = (1 - 0,519)^{0.5} = 0,694$$

Selanjutnya akan dihitung koefisien determinasi total pengembangan *path diagram*. Koefisien determinasi total adalah total keragaman yang dapat dijelaskan oleh model. Total keragaman tersebut dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1^2 \times Pe_2^2) = 1 - (0,895^2 \times 0,694^2) \\ = 0,614 = 61,4\%$$

Didapatkan koefisien determinasi total untuk *path diagram* sebesar 61,4%, artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model *path diagram* dalam penelitian ini adalah sebesar 61,4% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 61,4% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan *error*.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

Ringkasan mengenai pengaruh tidak langsung, pengaruh dari *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Lintasan				Koefisien path	
<i>Self-Efficacy</i>	→	Motivasi Berprestasi	→	Prestasi Kerja	0,257

Sumber : Lampiran 6

Pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi adalah $(0,446 \times 0,576)$ sebesar positif 0,257. Pengaruh bersifat positif berarti apabila *self-efficacy* di PT. Semeru Agung Trimukti semakin bagus maka nilai

dari prestasi kerja juga akan semakin bagus. Dikarenakan pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja (0,246) lebih kecil dari pada pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi (0,257), dengan demikian hipotesis penelitian (H4) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi terbukti kebenarannya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan bantuan SPSS 13.0 *for windows* dapat diketahui bahwa hubungan antara *self-efficacy* dengan motivasi berprestasi memiliki pengaruh sebesar 0,446 yang berarti signifikan karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,002 , karena itu hipotesis pertama penelitian (H1) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti terbukti kebenarannya. Ini sesuai dengan teori Bandura (1986) yang menyatakan bahwa “semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usaha atau menyerah sama sekali. Sedangkan karyawan yang mempunyai perasaan *self efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan”.

Karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti memiliki *self efficacy* yang tinggi ini dikarenakan karyawan sering melakukan pelatihan yang diadakan perusahaan untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dilapangan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan tahu segala macam skenario

masalah yang mungkin terjadi dilapangan dan bagaimana cara menyelesaikannya. Sehingga kepercayaan diri karyawan meningkat karena karyawan tahu masalah apa saja yang mungkin terjadi dan bagaimana solusinya. Ini juga dibuktikan dengan indikator X2 yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari yang lainnya. Yang menyatakan bahwa karyawan pelayanan teknik tidak mudah patah semangat apabila menemui kesulitan pekerjaan. Dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja sehingga pekerjaan dapat cepat diselesaikan. Karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang cepat oleh perusahaan karena pada jaman sekarang kebutuhan listrik sangatlah penting sehingga masyarakat dapat melanjutkan aktivitasnya.

4.4.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan hubungan antara *self-efficacy* dengan prestasi kerja yang memiliki pengaruh sebesar 0,246 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,049. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian (H2) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti terbukti kebenarannya. Ini sesuai dengan teori Kritner dan Kinicki (1992:89) sebagai berikut : “ *Self efficacy is a person’s belief about out his or her chances of successfully accomplishing a specific task.*” Jadi apabila karyawan tidak percaya terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas maka, karyawan akan mengurangi usahanya sehingga dapat mengurangi tingkat kesuksesan pekerjaan. Padahal apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat maka akan mengurangi kegelisahan, menambah kontrol, dan meningkatkan toleransi

sehingga dapat melakukan tugas lebih baik dan mendapat hasil yang lebih baik juga.

Ini membuktikan bahwa karyawan pelayanan teknik selain dapat bekerja dengan cepat juga dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas walaupun dihadapkan pada situasi dan waktu yang tidak menentu. Ini juga dibuktikan dengan indikator Z3 yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari lainnya. Yang menyatakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan atau jabatan yang dimiliki. Ini semua berkat pelatihan yang diadakan perusahaan agar karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaannya dan siap melakukan tugas terbaik dalam kondisi apapun.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja

Lalu hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,576 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berarti hipotesis ketiga penelitian (H3) yang menduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti juga terbukti kebenarannya. Ini sesuai dengan teori motivasi menurut Mangkunegara (2006: 61) merupakan “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Karyawan pelayanan teknik memiliki motivasi berprestasi yang cukup tinggi karena pimpinan dan manajer PT. Semeru Agung Trimukti selalu memberikan

umpan balik kepada karyawan berupa tanggapan, masukan, arahan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Dan juga karyawan selalu dihadapkan pada pekerjaan menantang yang penyelesaiannya memerlukan kemampuan tinggi. Sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena apabila dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, karyawan dapat membuktikan dirinya dan karena pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting. Ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow yang dikutip Mangkunegara (2000:63) yaitu “kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill, dan potensi”.

4.4.4 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Berprestasi

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti terbukti kebenarannya. Ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh sebesar positif 0,257. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada pengaruh *self-efficacy* langsung terhadap prestasi kerja yaitu sebesar positif 0,246. Dengan demikian variabel perantara yaitu motivasi berprestasi dapat digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dari variabel *self-efficacy*. Berarti hipotesis keempat penelitian (H4) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti juga terbukti kebenarannya.

Adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi ini sesuai dengan penelitian Bandura (1994) yang mengemukakan

bahwa “*self-efficacy will be able to determine how feeling people, thinking, their self-motivation and act. The People with their high self-efficacy, will face the difficult duties and make it challenge, rather than making it as threat to be avoided*”. Artinya bahwa *self-efficacy* ini akan dapat menentukan bagaimana rasa orang-orang, berpikir, memotivasi dirinya dan bertindak. Orang-orang dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan menghadapi tugas-tugas sulit dan menjadikannya tantangan dan bukannya menjadikannya sebagai ancaman untuk dihindari. Hasil ini juga bisa dijelaskan dengan penelitiannya Robbins, (2003:216) yang menyatakan bahwa “seseorang yang meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, maka karyawan akan terdorong untuk menunjukkan kebolehannya tersebut pada orang lain, atau bisa disebut sebagai kebutuhan berprestasi”.

Untuk koefisien determinasi atau R-square hubungan antara variabel bebas (*self-efficacy*) terhadap variabel perantara (motivasi berprestasi) yaitu 0,199 yang mengindikasikan bahwa hubungan antara *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi bisa dijelaskan oleh *self-efficacy* sebesar 19,9%. Sedangkan nilai R-Square hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja sebesar 0,519, hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja bisa dijelaskan oleh *self-efficacy* dan motivasi berprestasi sebesar 51,9%. Dari R-square tersebut akan pengaruh error yang digunakan untuk model path atau lintasan yaitu untuk Pe_1 sebesar 0,895 dan Pe_2 sebesar 0,694 yang kemudian akan didapatkan koefisien determinasi total untuk *path diagram* sebesar 61,4%, artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model *path diagram* dalam penelitian ini adalah

sebesar 61,4% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 61,4% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat dalam model) dan *error*.

PT. Semeru Agung Trimukti adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi listrik dan layanan gangguan listrik. Dimana sebagian besar karyawannya berada diluar lapangan. Terutama pada karyawan layanan gangguan (PELTEK) yang selalu dihadapi pada situasi pekerjaan yang tidak menentu. Karyawan harus sigap apabila ada gangguan atau kerusakan pada jaringan listrik kapanpun dan dimanapun selama masih diwilayah kota Balikpapan. Karena itu diperlukan *self-efficacy* yang tinggi untuk menghadapi pekerjaan yang tidak menentu ini agar motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan tetap tinggi sehingga kerja karyawan bagus atau berkualitas. Karyawan juga dituntut untuk bekerja cepat apabila ada gangguan listrik, agar masyarakat dapat melanjutkan aktivitasnya. Karena pada jaman sekarang kebutuhan listrik sangat penting untuk melaksanakan berbagai aktivitas. Sehingga karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti diharapkan melakukan pekerjaan yang berkualitas dan cepat.

Karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti memiliki *self efficacy* yang tinggi ini dikarenakan karyawan sering melakukan pelatihan dimana bertujuan agar karyawan tahu segala macam skenario masalah yang mungkin terjadi dilapangan dan bagaimana cara menyelesaikannya. Sehingga kepercayaan diri karyawan meningkat karena karyawan tahu masalah apa saja yang mungkin terjadi dan bagaimana solusinya. Karyawan pelayanan teknik memiliki motivasi

berprestasi yang cukup tinggi karena pimpinan dan manajer PT. Semeru Agung Trimukti selalu memberikan umpan balik kepada karyawan dan juga karena karyawan pelayanan teknik memiliki pekerjaan yang menantang dimana penyelesaiannya memerlukan kemampuan tinggi. Sehingga apabila dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, karyawan pelayanan teknik dapat membuktikan dirinya dan layak mengikuti tes sertifikasi tenaga ahli yang dimana sebelumnya karyawan pelayanan teknik hanya memiliki sertifikat tenaga terampil. Dimana apabila memiliki sertifikat tenaga ahli karyawan mendapatkan promosi dan kenaikan gaji. Sehingga karyawan pelayanan teknik selalu memberikan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimana prestasi kerja karyawan pelayanan teknik menjadi tinggi karena kualitas dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan meningkat. Ini semua berkat jasa perusahaan yang memberikan pelatihan dan mengadakan tes sertifikasi. Dan juga karena pimpinan perusahaan selalu memperhatikan karyawannya dan memberikan umpan balik kepada karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diketahui bahwa hubungan antara *self-efficacy* dengan motivasi berprestasi memiliki pengaruh sebesar 0,446 yang berarti signifikan karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,002 , karena itu hipotesis pertama penelitian (H1) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti terbukti kebenarannya..
2. Sedangkan hubungan antara *self-efficacy* dengan prestasi kerja yang memiliki pengaruh sebesar 0,246 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,049. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian (H2) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti juga terbukti kebenarannya.
3. Lalu hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja yaitu memiliki pengaruh sebesar 0,576 yang berarti signifikan karena memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Berarti hipotesis ketiga penelitian (H3) yang menduga bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi

terhadap prestasi kerja pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti juga terbukti kebenarannya.

4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti terbukti kebenarannya. Ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh sebesar positif 0,257. Hasil tersebut lebih tinggi dari pada pengaruh *self-efficacy* langsung terhadap prestasi kerja yaitu sebesar positif 0,246. Dengan demikian variabel perantara yaitu motivasi berprestasi dapat digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dari variabel *self-efficacy*. Berarti hipotesis keempat penelitian (H4) yang menduga bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap prestasi kerja melalui motivasi berprestasi pada karyawan pelayanan teknik PT. Semeru Agung Trimukti juga terbukti kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan di atas, maka diajukan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini terutama bagi karyawan untuk meningkatkan *self-efficacy*, antara lain:

1. Pimpinan perusahaan harus sering memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja dan tidak mudah putus semangat.
2. Pihak perusahaan hendaknya lebih memfokuskan pada *self-efficacy* melalui sharing dapat menjadi salah satu alternatif untuk meningkatkan

rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengaktifkan kegiatan pelatihan tentang kepribadian yang akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Dengan mengikuti kegiatan tersebut maka karyawan dapat melihat kemampuan lebih dari dirinya masing-masing sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Sebaiknya perusahaan menambah sistem *rewarding* pada karyawan berprestasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.
4. Pemberian tugas yang menantang dan umpan balik dari pimpinan akan mendukung peningkatan motivasi berprestasi dan kemampuan karyawan yang berdampak pada kemandirian dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2000. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Bandura, Albert, 1989, *Regulation of Cognitive Processes Through Perceived Self Efficacy*. Development Psychology [On Line]. Available Journal.<http://google.co.id>.
- Bandura, Albert, 1994, *Self Efficacy*, In V.S Ramachaudran (Ed), *Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. 4, pp. 71-81), New York : Academic Press.
- Bradley, Don, E. Dan James, A. Robert, 2004, *Self Employment and Job Satisfaction: Investegating The Role Of Self Efficacy, Depression, and Seniority*, *Journal of Small Business Management*
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L. John, M Ivancevich & James, H Donnelly, 1992, *Organisasi, Perilaku, Struktur, & Proses*, Edisi kelima, Terjemahan, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 1991, *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF-UGM.
- Hartoyo, Siswoyo 1996. *Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hodgetts, Richard M.; Kathryn W. Hegar. 2005. *Modern Human Relations at Work*. Publisher: South-Western Pub.
- Kanfer, R. 1987. *Task Specific Motivation: An Integrative Approach of Issues of Measurement. Mechanism, Processes, and Determinant*. *Journal Social and Clinical Psychology*,5:237 – 264.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi, 1992, *Organizational Behavior*, Second Edition, Boston : Irwin.

- Locke, E.A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. 1984. *Effect of Self Efficacy, Goal and Task Strategies on Task Performance*. Journal of Applied Psychology,69: 241 – 251.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- McClelland, D.C, 1961. *The Achieving Society*. Princeton University.
- McClelland, D.C, 2001, *Human Motivation*, Cambridge University Press.
- Miner, John B. 1998. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. Newjersey: Random House, Inc.
- Philips, J.M., & Gully, S.M. 1997. *Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process*. Journal of Applied Psychology,82: 792 – 805.
- Riyadiningsih, Hening 2002. *Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasi dengan Tingkat Kinerja Individual*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi Maret 02 [On Line]. Available <http://id-jurnal.blogspot.com/2008/04/jurnal-bisnis-dan-ekonomi-maret-02.html>
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu, Terjemahan, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia. PT Elexmedia Koputindo.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*, Yogyakarta : Andi.
- Schunk, Dale H and Judith L Meece, 2005, *Self Efficacy Development in Teen-Age, Self Concept, and Achievement School*, Chapter in R. Riding & S, Rayner, London : Ablex Publishing.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi YKPN.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi YKPN.

- Solimun. 2002. *Structural Equation Modelling (SEM), Lisrel dan AMOS*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Solimun. 2005. *Structural Equation Modelling, AMOS*. Ikip Malang. Malang.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-5 Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfa Betha.
- Tanaya, Sylvia. 2006. *Pengaruh Self-efficacy dan Sikap Proaktif Terhadap Burnout Karyawan Tata Usaha Jurusan/ Fakultas/ Program Studi di Lingkungan Universitas Kristen Petra*. Petra Thesis [On Line]. Available http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/eman/2006/jiunkpe-ns-s1200631402396-5946-karyawan-abstract_toc.pdf.
- Thomas, K.M., & Mathiew, J.E. 1994. *Role of Casual Attribution in Dynamic Self-Regulation and Goal Processes* . *Journal of Applied Psychology*, 79:812 – 818.
- Timpe, Dale. 1992 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Elexmedia Komputindo.
- Wood, R.E., & Bandura, A. 1989. *Impact of Conception of Ability on Self Regulatory Mechanism and Complex Decision Making*. *Journal of Personality & Sosial Psychology*, 56:407 – 415.
- Wood, R.E., Bandura, A. and Bailey, T. 1990. Mechanism 1989. *Impact of Conception of Ability on Self Regulatory Mechanism Governing Organizational Performance in complex Decision Making Environments*. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 46:181 – 201.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i
Karyawan

PT. Semeru Agung Trimukti

Dengan hormat,

Di sela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, perkenankan saya memohon bantuannya untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini.

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda cawang atau cek (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i anggap sesuai atau paling benar.
2. Bila Bapak/Ibu/Sdr/i ingin memperbaiki jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling benar, berilah coretan dengan tanda (X) pada kesalahan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling benar dan beri tanda cawang atau cek (√).
3. Keterangan :
STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah yakni dalam rangka penyusunan skripsi untuk Program Sarjana Universitas Airlangga Surabaya. Mengingat pentingnya data ini, maka saya sangat mengharapkan agar kuisisioner ini diisi dengan lengkap dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang paling benar adalah jawaban yang lugas atau sesuai dengan keadaan yang ada.

Untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan, maka kerahasiaan akan senantiasa saya jaga.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Peneliti)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

2. Umur

- Dibawah 25th
- 25 th – 35 th
- 35 th – 45 th
- 45 th – keatas

3. Pendidikan terakhir responden

- SLTP
- SLTA
- Diploma
- Sarjana

4. Masa kerja responden

- 1 th – 5 th
- 5 th – 10 th
- Lebih dari 10 th

5. Status terakhir responden

- Kawin
- Belum Kawin
- Duda atau Janda

DAFTAR PERNYATAAN

Berikan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i tentang pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Semeru Agung Trimukti, manakah pernyataan di bawah ini yang paling sesuai.

NO	URAIAN	PENILAIAN			
		STS	TS	S	SS
	<i>Self-Efficacy (X)</i>				
1	Percaya dapat memecahkan semua masalah yang dihadapi				
2	Tidak mudah patah semangat bila menemui kesulitan saat mengerjakan pekerjaan				
3	Saya merasa dapat melakukan sesuatu yang ada dipikiran saya				
4	Memiliki control yang besar atas kejadian yang dialami				
	S k o r	1	2	3	4

NO	URAIAN	PENILAIAN			
		STS	TS	S	SS
	Motivasi Berprestasi (Z)				
1	Saya menyukai mengerjakan pekerjaan yang memerlukan kemampuan yang tinggi				
2	Saya sangat menyukai apabila tujuan yang saya tetapkan memiliki tantangan dalam pelaksanaan				
3	Saya sangat menyukai adanya umpan balik sehingga membuat saya lebih semangat bekerja				
4	Saya selalu meluangkan waktu untuk memikirkan bagaimana melakukan tugas dengan lebih baik				
5	Bagi saya pencapaian hasil adalah sesuatu yang penting, dibandingkan pujian atau hadiah				
	S k o r	1	2	3	4

Untuk MANAJER LAPANGAN**Nama Karyawan :**

NO	URAIAN	PENILAIAN			
		STS	TS	S	SS
	Prestasi Kerja (Y)				
1	Dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas (baik)				
2	Dapat melakukan lebih dari satu pekerjaan (selama masih dalam tanggung jawab / <i>job description</i> karyawan)				
3	Memiliki pengetahuan yang besar tentang pekerjaan atau jabatan yang dimiliki				
4	Memiliki kemampuan berdikari (mandiri,tidak bergantung orang lain)				
S k o r		1	2	3	4

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAANNYA MENGISI KUISIONER
DAN ATAS KERJA SAMA YANG BAIK SELAMA INI

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Status Pernikahan
1	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
2	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
3	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
4	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
5	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
6	Laki-Laki	25 th - 35 th	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
7	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
8	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
9	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
10	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
11	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
12	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
13	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
14	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTP	5 - 10 thn	Kawin
15	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
16	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
17	Laki-Laki	25 th - 35 th	Diploma	1 - 5 thn	Kawin
18	Laki-Laki	25 th - 35 th	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
19	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	1 - 5 thn	Kawin
20	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
21	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
22	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
23	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
24	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
25	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
26	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
27	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
28	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Kawin
29	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
30	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
31	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
32	Laki-Laki	25 th - 35 th	Diploma	1 - 5 thn	Kawin
33	Laki-Laki	25 th - 35 th	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
34	Laki-Laki	25 th - 35 th	SLTA	1 - 5 thn	Kawin
35	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
36	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
37	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	Diploma	5 - 10 thn	Kawin
38	Laki-Laki	35 thn - 45 thn	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
39	Laki-Laki	<25 thn	Diploma	1 - 5 thn	Belum Kawin
40	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja	Status Pernikahan
41	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	5 - 10 thn	Kawin
42	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin
43	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Kawin
44	Laki-Laki	<25 thn	SLTA	1 - 5 thn	Belum Kawin

No	<i>Self-Efficacy</i>				Total	Motivasi Kerja					Total	Prestasi Kerja				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
1	3	4	4	3	14	4	4	4	3	3	18	4	3	4	4	15
2	3	4	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11
3	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	14
4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14
5	3	4	3	3	13	2	2	4	2	2	12	3	2	2	1	8
6	4	4	3	3	14	1	2	4	2	2	11	2	2	2	1	7
7	2	3	3	2	10	3	3	4	3	3	16	4	3	3	2	12
8	3	3	3	2	11	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	12
9	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	11
10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	15	4	2	3	3	12
12	3	3	3	3	12	2	2	4	3	3	14	3	2	3	2	10
13	3	3	4	3	13	4	4	3	4	4	19	2	2	3	3	10
14	2	3	2	2	9	3	2	4	3	4	16	2	2	3	3	10
15	3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	13
16	2	3	2	1	8	2	3	3	2	2	12	3	2	3	2	10
17	4	4	3	4	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12
18	3	2	3	3	11	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	13
20	3	3	3	2	11	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	10
21	3	3	3	4	13	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	12
23	2	2	2	3	9	3	3	2	2	2	12	2	2	2	3	9
24	3	3	3	2	11	3	2	3	3	2	13	2	3	4	3	12
25	3	4	3	2	12	4	3	4	4	3	18	4	2	3	3	12
26	3	4	2	2	11	1	3	4	4	3	15	4	1	3	3	11
27	3	4	3	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	12
28	3	4	3	3	13	4	4	4	3	2	17	3	4	3	3	13
29	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13
30	4	4	3	3	14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16
31	3	4	3	2	12	3	1	3	3	1	11	3	3	3	2	11
32	3	3	3	2	11	4	2	3	3	2	14	4	3	4	4	15
33	4	4	4	4	16	4	4	4	3	2	17	4	4	4	4	16
34	4	3	3	2	12	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	15
35	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	8
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15
37	3	3	3	3	12	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	14
38	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	15

39	3	3	3	3	12	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	13
40	3	3	3	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
41	1	3	3	1	8	4	4	4	3	3	18	3	2	3	3	11
No	Self-Efficacy				Total	Motivasi Kerja					Total	Prestasi Kerja				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
42	3	4	3	2	12	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12
43	2	3	2	2	9	3	2	2	2	3	12	3	1	3	2	9
44	3	3	2	2	10	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	10

Lampiran 3. Tabel Frekuensi

Identitas Responden

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 thn	25	56.8	56.8	56.8
	25 th - 35 th	13	29.5	29.5	86.4
	35 thn - 45 thn	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	1	2.3	2.3	2.3
	SLTA	24	54.5	54.5	56.8
	Diploma	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

masa_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 thn	27	61.4	61.4	61.4
	5 - 10 thn	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

status_nikah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kaw in	23	52.3	52.3	52.3
	belum kaw in	21	47.7	47.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Tanggapan Responden

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
X1	44	0	3.05	134
X2	44	0	3.39	149
X3	44	0	3.07	135
X4	44	0	2.75	121

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3	2.3
	2.00	5	11.4	11.4	13.6
	3.00	29	65.9	65.9	79.5
	4.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.5	4.5	4.5
	3.00	23	52.3	52.3	56.8
	4.00	19	43.2	43.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.6	13.6	13.6
	3.00	29	65.9	65.9	79.5
	4.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	21	47.7	47.7	84.1
	4.00	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Z1	44	0	3.23	142
Z2	44	0	3.00	132
Z3	44	0	3.39	149
Z4	44	0	3.14	138
Z5	44	0	3.00	132

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.5	4.5	4.5
2.00	5	11.4	11.4	15.9
3.00	18	40.9	40.9	56.8
4.00	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.3	2.3	2.3
2.00	11	25.0	25.0	27.3
3.00	19	43.2	43.2	70.5
4.00	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.5	4.5	4.5
3.00	23	52.3	52.3	56.8
4.00	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.6	13.6	13.6
3.00	26	59.1	59.1	72.7
4.00	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3	2.3
	2.00	10	22.7	22.7	25.0
	3.00	21	47.7	47.7	72.7
	4.00	12	27.3	27.3	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Y1	44	0	3.18	140
Y2	44	0	2.77	122
Y3	44	0	3.18	140
Y4	44	0	3.00	132

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.6	13.6	13.6
	3.00	24	54.5	54.5	68.2
	4.00	14	31.8	31.8	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	15	34.1	34.1	38.6
	3.00	18	40.9	40.9	79.5
	4.00	9	20.5	20.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.4	11.4	11.4
	3.00	26	59.1	59.1	70.5
	4.00	13	29.5	29.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	7	15.9	15.9	20.5
	3.00	24	54.5	54.5	75.0
	4.00	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	9.2045	2.260	.709	.644
X2	8.8636	2.865	.434	.782
X3	9.1818	2.524	.635	.690
X4	9.5000	2.163	.557	.740

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Item-Total Statistics

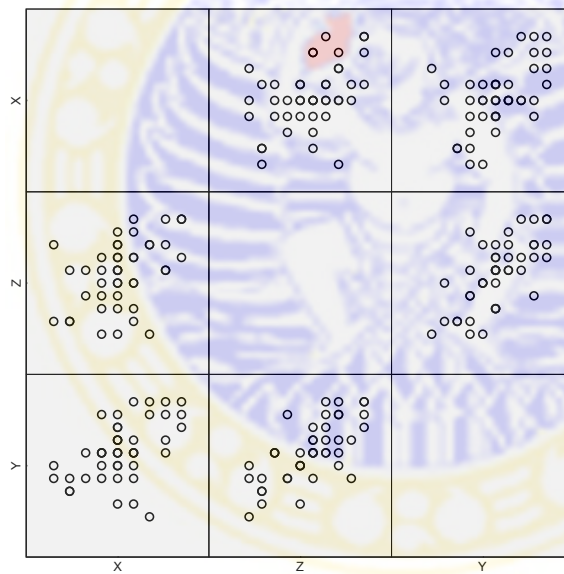
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	12.5227	4.348	.507	.723
Z2	12.7500	4.006	.662	.657
Z3	12.3636	5.586	.320	.773
Z4	12.6136	4.661	.636	.680
Z5	12.7500	4.471	.523	.714

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	4

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	8.9545	3.626	.509	.805
Y2	9.3636	2.934	.598	.774
Y3	8.9545	3.300	.730	.715
Y4	9.1364	2.911	.684	.723

Lampiran 5. Asumsi Linieritas dan Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48778627
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.048
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.819

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.40738863
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.072
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		.875

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Hasil Analisis Path**Jalur I****X → Z****Variables Entered/Removed^d**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.180	.47207

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.330	1	2.330	10.456	.002 ^a
	Residual	9.360	42	.223		
	Total	11.690	43			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.733	.444		3.906	.000
	X	.463	.143	.446	3.234	.002

a. Dependent Variable: Z

Jalur II**X → Z → Y****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.495	.41005

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^{a,b}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.430	2	3.715	22.095	.000 ^a
	Residual	6.894	41	.168		
	Total	14.324	43			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.162	.450		.360	.720
	X	.282	.139	.246	2.029	.049
	Z	.638	.134	.576	4.759	.000

a. Dependent Variable: Y