



**HUBUNGAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT METRAPLASA**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Hani Ratnasari

0211 14 242

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JUNI 2018**

## ABSTRAK

Hani Ratnasari, 021114242, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza, Ketua Komisi pembimbing Dr. Hari Muharam S.E., M.M dan Anggota komisi pembimbing Nancy Yusnita S.E., M.M, 2018.

Kinerja yang dioptimal dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh sebuah organisasi, karena kinerja yang optimal merupakan salah satu perwujudan sikap berprestasi karyawan yang sadar untuk maju. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) sangat diperlukan dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dari atasannya agar tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja karyawan pada PT Metraplaza yang beralamat Jalan Letjen MT Haryono Kav 58 – 60, Pancoran, Jakarta Selatan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi kepada 141 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *rank spearman*, analisis Koefisien Determinasi, dan Uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,537$ , artinya hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja karyawan pada PT Metraplaza memiliki tingkat hubungan yang sedang dan didapatkan hasil koefisien determinasi pada efikasi diri sebesar 28,8% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $8,240 > 1,656$  yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  Diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan nyata antara efikasi diri (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Metraplaza.

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Kinerja Karyawan**

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PT METRAPLASA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



*(Herdiyana, SE., MM., CA.)*

Ketua Program Studi,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, SE., MM.)

HUBUNGAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PT METRAPLASA

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari Sabtu Tanggal 19 Mei 2018

Hani Ratmasari

021114242

Menyetujui

Ketua Sidang



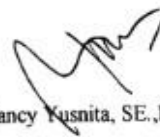
(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Iari Muhsaram, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Kusnita, SE.,MM)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, sang pemilik dunia dan seisinya, hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah-lah Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar kesarjanaan di jurusan Manajmene, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata-I.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr.Hari Muharam, SE., MM Selaku Komisi Pembimbing
4. Ibu Nancy Yusnita SE., MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
5. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Bapak Zulhairi, Bapak Mirza dan Ibu Lia selaku team HR PT METRAPLASA, terimakasih telah memberikan izin dan bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan Penelitian pada PT METRAPLASA
8. Seluruh staf dan karyawan PT METRAPLASA yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti menjalankan penelitiannya.
9. Kedua Adik saya, Silvia Salsabila dan Rahma Ramadhani. Terima kasih atas pengertian dan dukungannya.
10. Dian Irsandi yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman – teman semua, terutama kelas F angkatan 2014 dan teman – teman konsentrasi MSDM. Terimakasih dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat saya dalam grup Boti, Girls Generation dan kamvret squad yang telah memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga Aki dan Umi di Tasikmalaya uyang telah memberikan semangat, doa dan dukungannya daalam proses penyusunan skripsi ini.

14. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Skripsi ini penulis persembahkan terkhusus untuk Kedua Orangtua penulis. Penulis ucapkan terimakasih untuk Ibu dan Ayah yang telah menjadi orangtua hebat sejagat raya , yang selalu memeberikan motivasi, nasehat, cinta, perhatian dan kaish sayang serta doa dan dukungannya selama ini.

Terakhir penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun diterima dengan senang hati demi kesempurnaan dan kemajuan bersama, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Bogor, Januari 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Efikasi Diri .....	12
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	12
2.2.2 Sumber Efikasi Diri .....	13
2.2.3 Fungsi <i>Self Efficacy</i> .....	16
2.2.4 Efikasi Diri sebagai Prediktor Tingkah Laku .....	17
2.2.5 Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.2.6 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	19
2.3 Kinerja.....	20

2.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.3.3 Kriteria-Kriteria Kinerja.....	22
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	23
2.4.2 Kerangka pemikiran .....	25
2.5 Hipotesis Penelitian .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1 Objek Penelitian .....	27
3.2.2 Unit Analisis.....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Jenis dan sumber Data Penelitian.....	27
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1 Uji Validitas .....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Metode Analisis Data .....	39
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	39
<b>BAB IV PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
4.1.1 Profil Perusahaan.....	43
4.1.2 Karakteristik Bisnis Perusahaan .....	43
4.1.3 Visi Dan Misi PT Metraplasa.....	44
4.1.4 Budaya Perusahaan PT Metraplasa .....	44
4.1.5 Struktur Organisasi.....	45
4.1.6 Uraian Tugas .....	45



4.1.7 Profil Responden .....	48
4.2 Pembahasan .....	54
4.2.1 Efikasi Diri pada PT Metraplasa.....	55
4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT Metraplasa .....	73
4.2.3 Analisis Variabel Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan PT Metraplasa .....	91
4.2.5 Interpretasi hasil penelitian.....	94
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
5.1 Simpulan .....	95
5.2 Saran.....	95
5.2.1 Saran untuk PT Metraplasa .....	96
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya .....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Metraplasa Tahun 2017 .....	4
Tabel 2 Hasil Kuesioner Pra Survey Karyawan PT Metraplasa .....	5
Tabel 3 Sumber Efikasi Diri.....	15
Tabel 4 Kombinasi efikasi dengan lingkungan sebagai prediktor tingkah laku .....	18
Tabel 5 Operasional Variabel.....	28
Tabel 6 Proporsional Random Sampling.....	32
Tabel 7 Kisi – Kisi Instrumen Efikasi diri .....	35
Tabel 8 Kisi – Kisi Instrument Kinerja Karyawan .....	36
Tabel 9 Hasil Uji Realibilitas.....	37
Tabel 10 Hasil Uji Realibilitas .....	38
Tabel 11 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 15 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja .....	51
Tabel 16 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	52
Tabel 17 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel 18 Pendapat Mengenai “Secara Keseluruhan Karyawan Puas Dengan Diri Karyawan Sendiri .....	55
Tabel 19 Pendapat Mengenai “Karyawan Merasa Tidak Mempunyai Sesuatu Untuk Dibanggakan .....	55
Tabel 20 Pendapat Mengenai “Karyawan Meyakinkan Diri Untuk Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik .....	56
Tabel 21 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Permasalahan Yang Terjadi Dalam Pekerjaan.....	56
Tabel 22 Pendapat Mengenai “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Atasan Atau Perintah” .....	57
Tabel 23 Pendapat Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Untuk Menghindari Tertumpuknya Pekerjaan Yang Akan Menjadi Beban Pekerjaan .....	58
Tabel 24 Pendapat Mengenai “Karyawan Mempunyai Motivasi Yang Tinggi Untuk Menyelesaikan Target Pekerjaan Tepat Waktu .....	58
Tabel 24 Pendapat Mengenai “Karyawan Memberikan Semangat Dan Motivasi Dalam Mengerjakan Pekerjaan .....	59

Tabel 25 Pendapat Mengenai “Dalam Mengerjakan Pekerjaan Karyawan Menemukan Kesulitan, Karyawan Meyakinkan Diri Untuk Tetap Bisa Tenang Dan Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan .....	59
Tabel 26 Pendapat Mengenai “Karyawan Semangat Dalam Menyelesaikan Tugas Atau Pekerjaan.....	60
Tabel 27 Pendapat Mengenai “Adanya Peningkatan Beban Kerja Tidak Mengurangi Semangat Karyawan Dalam Bekerja.....	61
Tabel 28 Pendapat Mengenai “Karyawan Tidak Menyerah Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Hingga Memberikan Hasil Yang Terbaik.....	61
Tabel 29 Pendapat Mengenai “Karyawan Menolak Mengerjakan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Bagian Pekerjaan Karyawan.....	62
Tabel 30 Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Berbeda Diwaktu Yang Bersamaan”.....	62
Tabel 31 Pendapat Mengenai “Karyawan Mudah Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Kerja” .....	63
Tabel 32 Pendapat mengenai “karyawan mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide” .....	64
Tabel 33 Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menangani Pekerjaan Yang Lebih Menantang Daripada Pekerjaan Yang Karyawan Lakukan” .....	64
Tabel 34 Pendapat Mengenai “Karyawan Yakin Dapat Menyelesaikan Segala Kesulitan Yang Ada Dalam Proses Pengerjaan Pekerjaan” .....	65
Tabel 35 Pendapat Mengenai “Segala Permasalahan Dalam Pekerjaan Karyawan Hadapi Dengan Baik” .....	65
Tabel 36 Pendapat Mengenai “Karyawan Mempunyai Solusi Dalam Setiap Permasalahan Yang Ada Namun Setelah Dipertimbangkan Semuanya Karyawan Cenderung Merasa Gagal” .....	66
Tabel 37 Pendapat Mengenai “Karyawan Berhenti Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Ketika Karyawan Menemukan Kesulitan” .....	67
Tabel 38 Pendapat Mengenai “Banyaknya Pekerjaan Membuat Karyawan Merasa Tidak Mampu Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik” .....	67
Tabel 39 Pendapat mengenai “karyawan bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang dapat karyawan lakukan dengan pekerjaan karyawan” .....	68
Tabel 40 Pendapat Mengenai “Karyawan Mencari Cara Lain Agar Pekerjaan Selesai Tepat Waktu Ketika Karyawan Mengalami Kebuntuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan” .....	68
Tabel 67 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Efikasi Diri .....	69
Tabel 41 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	72
Tabel 42 Pendapat Mengenai “Berusaha Menghasilkan Kualitas Pekerjaan Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja Yang Lain” .....	73

Tabel 43 Pendapat Mengenai “Dapat Meminimalisir Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja” .....	73
Tabel 44 Pendapat Mengenai “Yakin Bahwa Keterampilan Dan Kemampuannya Sama Atau Melebihi Dari Teman-Teman Sekerjanya” .....	74
Tabel 45 Pendapat Mengenai “Fasilitas Yang Diberikan Oleh Perusahaan Untuk Memperhitungkan Kualitas Hasil Pekerjaan” .....	74
Tabel 46 Pendapat Mengenai “Dalam Bekerja Selalu Mengutamakan Tingkat Kesulitan” .....	75
Tabel 47 Pendapat Mengenai “ Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Seperti Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan” .....	76
Tabel 48 Pendapat mengenai “melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan” .....	76
Tabel 49 Pendapat mengenai “Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan” .....	77
Tabel 51 Pendapat Mengenai “Dapat Memenuhi Dengan Banyaknya Pekerjaan Yang Diterima” .....	78
Tabel 52 Pendapat Mengenai “Dalam Mengerjakan Pekerjaan, Sangat Cekatan Dan Tidak Suka Menunda-Nunda”.....	79
Tabel 53 Pendapat Mengenai “Mampu Menggunakan Waktu Secara Efisien Dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan Yang Dibebankan Kepadaanya” .....	79
Tabel 54 Pendapat Mengenai “Seluruh Pekerjaan Selama Ini Dapat Dikerjakan Dan Hasilnya Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan”.....	80
Tabel 55 Pendapat mengenai “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” .....	80
Tabel 56 Pendapat Mengenai “Terbuka Dalam Menerima Kritik Dan Saran Atas Hasil Kerja Yang Diperoleh” .....	81
Tabel 57 Pendapat Mengenai “Menggunakan Fasilitas Yang Diberikan Oleh Perusahaan Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya” .....	82
Tabel 58 Pendapat Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cermat” .....	82
Tabel 59 Pendapat Mengenai “Dapat Berkonsentrasi Penuh Mengerjakan Pekerjaannya” .....	83
Tabel 60 Pendapat Mengenai “Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Efektif Dan Efisien Sehingga Tidak Perlu Banyak Bertanya Kepada Atasan” .....	83
Tabel 61 Pendapat Mengenai “Berinisiatif Mengerjakan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan” .....	84
Tabel 62 Pendapat Mengenai “Mengerjakan Tugas Tanpa Bantuan Orang Lain” .....	85
Tabel 63 Pendapat mengenai “dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima” .....	85

Tabel 64 Pendapat Mengenai “Bertanggung Jawab Atas Segala Pekerjaan Yang Karyawan Kerjakan”.....	86
Tabel 65 Pendapat mengenai “menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain hanya jika benar-benar diperlukan” .....	86
Tabel 69 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	87
Tabel 68 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan pada PT Metraplasa...	89
Tabel 65 Analisis deskriptif kinerja karyawan .....	90
Tabel 66 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	91

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah karyawan bulan September.....	2
Gambar 2. Jumlah karyawan bulan Oktober .....	3
Gambar 3. Jumlah karyawan bulan November.....	3
Gambar 4. Grafik Turn Over karyawan Metraplasa .....	4
Gambar. 5 Aspek Penilaian Karyawan PT Metraplasa.....	6
Gambar 6. Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar 7. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	41
Gambar 8. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Metraplasa.....	93

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Pernyataan Riset Perusahaan
- Lampiran 2 : Kuesioner Pra Survey “Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Karyawan PT Metraplasa”
- Lampiran 3 : Kuesioner “Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Karyawan PT Metraplasa”
- Lampiran 4 : Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Efikasi Diri (Self Efficacy)
- Lampiran 5 : Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Tanggapan Responden Mengenai Efikasi Diri
- Lampiran 7 : Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Item (Efikasi Diri)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Item (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri
- Lampiran 11 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self Efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan atau meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri karyawan akan menimbulkan keyakinan dan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dari atasannya agar selesai tepat waktu.

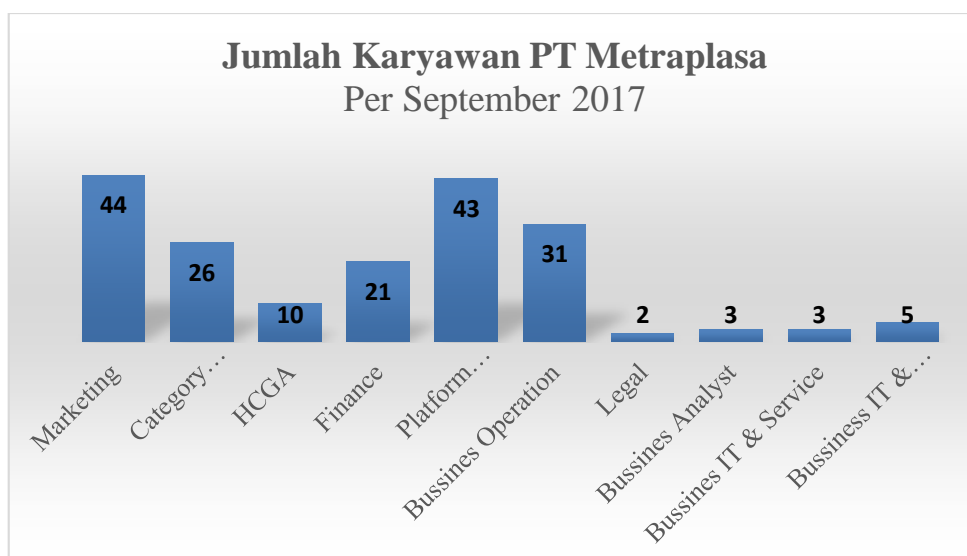
Bandura (dalam M. Nur Ghufroon & Rini Risnawati S, 2010: 73) mendefinisikan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Robbins (2015: 180) menyebutkan bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol 2009:287).

Penelitian ini difokuskan kepada karyawan PT Metraplaza. PT Metraplaza merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail online atau e-commerce. Dalam era globalisasi ini perusahaan e-commerce merupakan perusahaan yang mempunyai sdm yang unggul dan berdaya saing. Sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting dalam pengelolaan bisnis ritel karena membutuhkan persiapan dalam arti sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan ketrampilan (baik *soft skill* maupun *hard skill*) dalam hal manajerial perusahaan ritel sekaligus kepekaan dalam melihat peluang agar dapat memiliki kompetensi untuk bertahan dalam bisnis retail. Perusahaan ini beralamat di Jalan MT Haryono kav 58-60, Pancoran Jakarta Selatan dan mempunyai 12 departemen atau posisi. Dari hasil pra survey peneliti, self efficacy sebagai topik baru juga diyakini mempengaruhi kinerja karyawan.

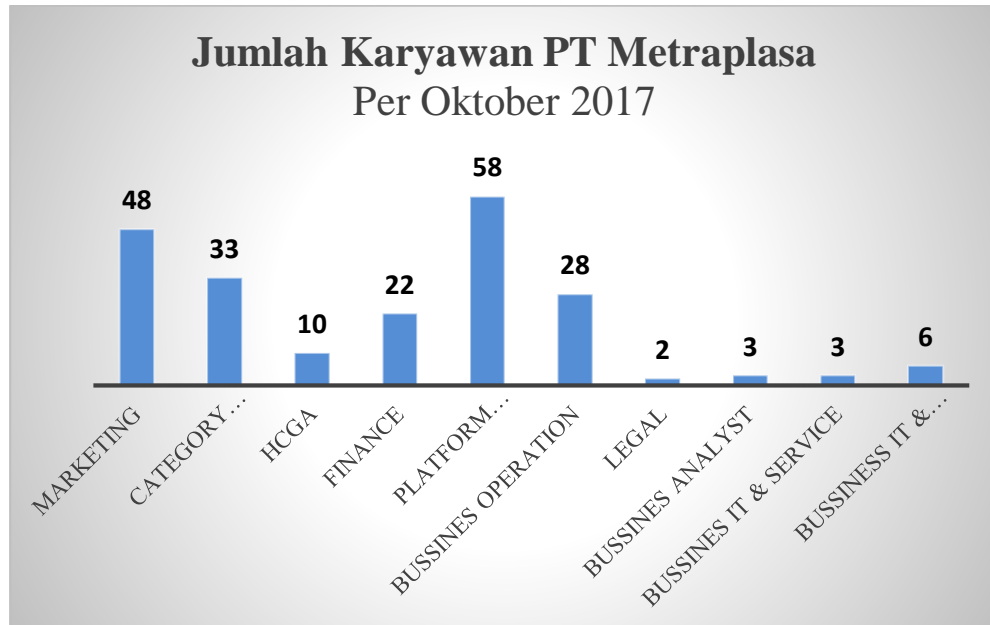
Efikasi Diri atau *Self Efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self Efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. (Riani dan Farida 2008)

Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah.



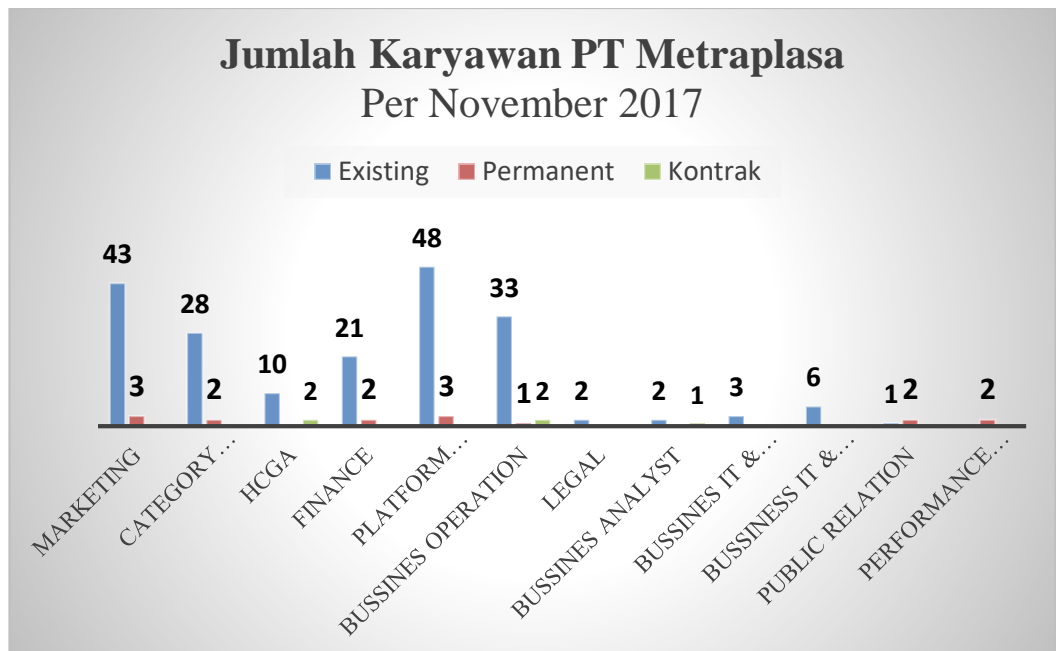
Sumber: HR PT Metraplaza (2017)

Gambar 1. Jumlah karyawan bulan September



Sumber : HR PT Metraplasa (2017)

Gambar 2. Jumlah karyawan bulan Oktober

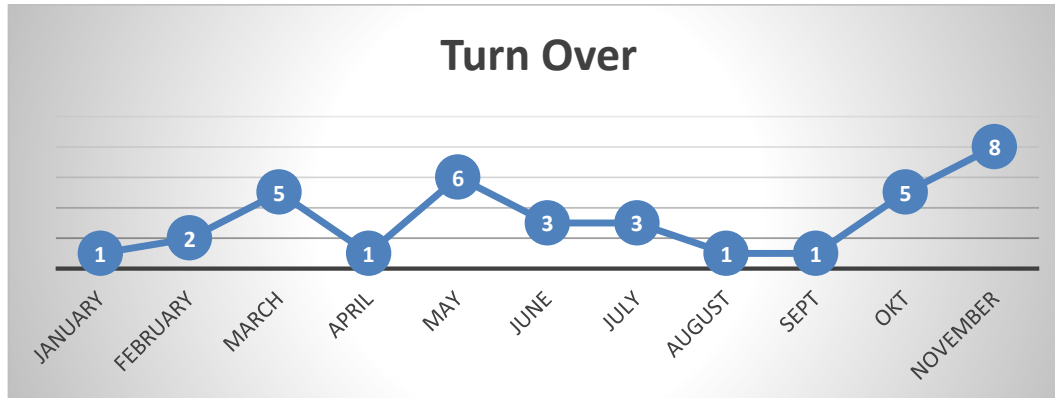


Sumber : HR PT Metraplasa (2017)

Gambar 3. Jumlah karyawan bulan November

Dari ketiga grafik diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Metraplasa meningkat dari bulan september hingga bulan november dari 188 menjadi 217 orang karyawan yang terdapat di 12 bagian atau departemen yaitu HCGA, Marketing, Platform Development, Bussines Operation, Category Management,

Finance, Legal, Performance Management, Public Relation, Bussines Analyst, Bussines IT & Service, dan Bussines IT & Infrastructure. Pada Bulan November terdapat penambahan bagian yaitu bagian Performance Management dan Public Relation. Adanya penambahan posisi ini mengakibatkan penambahan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang baru di perusahaan tersebut sehingga pembagian kerja sebelumnya tiap departemen belum merata.



Sumber : HR PT Metraplasa (2017)

Gambar 4. Grafik Turn Over karyawan Metraplasa

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan tingginya angka turn over karyawan dalam kurun waktu 11 bulan. Semakin tingginya turn over karyawan akibat dari rendahnya efikasi tiap karyawan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Semakin tinggi efikasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1

### Penilaian Kinerja Karyawan PT Metraplasa Tahun 2017

Nilai	2016		2017	
	Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
<b>Sangat Baik</b>	84	47%	63	29%
<b>Baik</b>	14	8%	30	13%
<b>Cukup</b>	20	12%	47	22%
<b>Kurang Baik</b>	52	33%	77	36%
<b>Jumlah</b>	170	100%	217	100%

Sumber : HR PT Metraplasa (2017)

Standar Kinerja yang ada pada PT Metraplasa ialah sebagai berikut :

Sangat Baik	= > 80
Baik	= 71 - 80
Cukup	= 61 - 70
Kurang Baik	= 0 - 60

Berdasarkan penilaian kinerja diatas dengan beberapa kriteria aspek penilaian diantaranya Tanggung Jawab, Inisiatif, Kerjasama, Etika, Disiplin, pengetahuan mengenai pekerjaan, kualitas pekerjaan, kecepatan kerja, kerapihan, kemampuan merencanakan, kemampuan delegasi, dan komitmen pada tugas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Metraplasa dari tahun 2016 – 2017 dinilai Kurang Baik. Hal ini terlihat dimana selama 11 bulan angka turn over atau keluar masuknya karyawan PT Metraplasa cukup tinggi sehingga dapat mempengaruhi hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketidakmampuan ini terdapat dalam individu karyawan yang berkaitan dengan efikasi diri atau self efficacy karyawan.

Dalam Pra survey penelitian, Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan dengan beberapa bagian yang berbeda mengenai efikasi diri atau self efficacy untuk mengetahui bagaimana sebenarnya efikasi diri yang ada pada karyawan.

**Tabel 2**

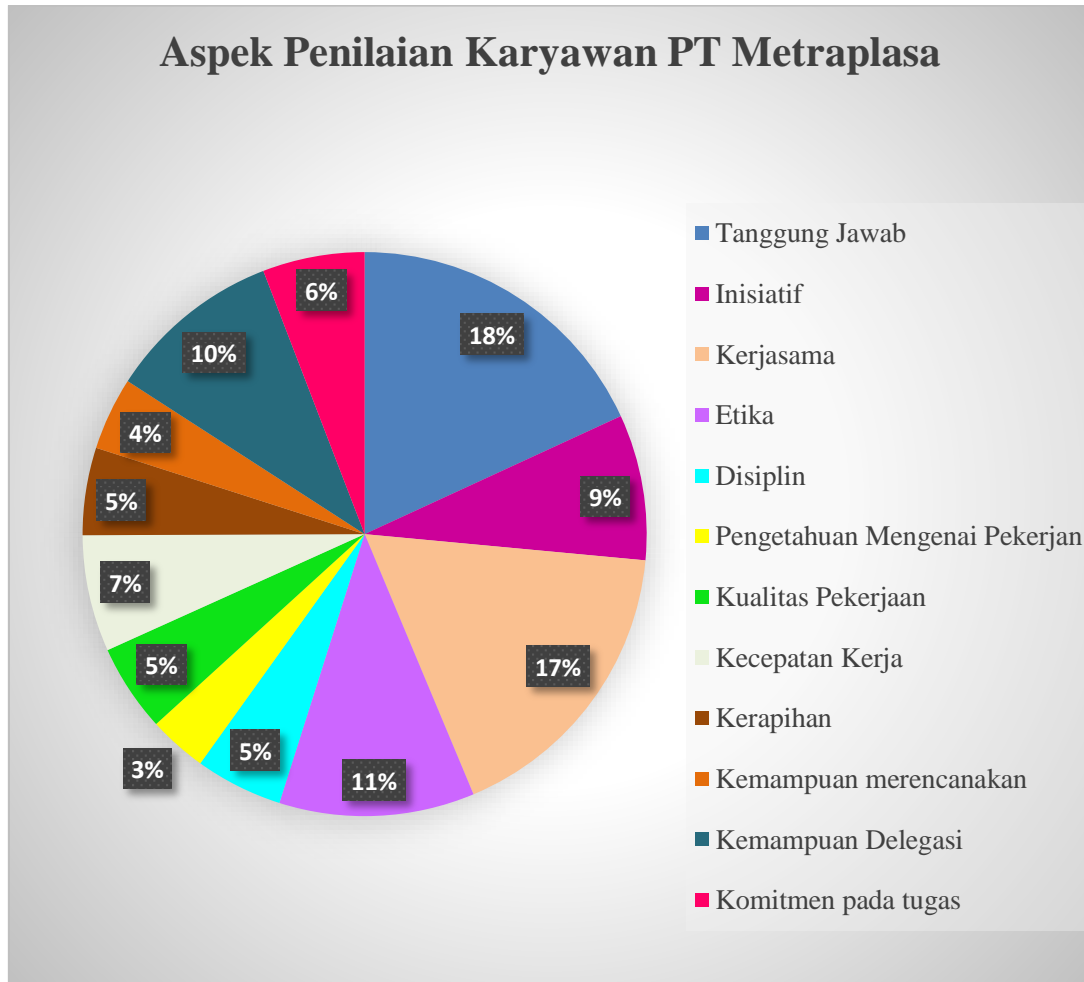
**Hasil Kuesioner Pra Survey Karyawan PT Metraplasa**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Motivasi Kerja	20	10	30	100
2	Iklim Organisasi	10	20	30	100
3	Stress Kerja	15	15	30	100
4	Kepemimpinan	17	13	30	100
5	Efikasi Diri	20	10	30	100
6	Budaya Organisasi	11	19	30	100
7	Komitmen	16	14	30	100

Sumber : Data Primer diolah 2018

Berdasarkan tabel hasil kuesioner pra survey diketahui bahwa motivasi kerja dan efikasi diri merupakan hal yang menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Motivasi kerja dan efikasi diri adalah hal yang terdapat dalam diri karyawan. Karyawan yang memilih motivasi kerja dan efikasi diri menyatakan bahwa mereka merasa kurang termotivasi dalam bekerja sehingga kurang yakinnya karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang ada. Motivasi merupakan

bagian dari Efikasi diri karyawan. Maka dalam pra kuesioner ini yang dapat menurunkan kinerja karyawan PT Metraplasa adalah Motivasi kerja dan Efikasi diri. Namun dalam pra kuesioner ini efikasi diri menjadi topik baru dalam perusahaan.



Sumber : HR PT Metraplasa (2017)

Gambar. 5 Aspek Penilaian Karyawan PT Metraplasa

Adapun Efikasi ini ditunjukkan dengan aspek penilaian kinerja. Dalam Diagram diatas menunjukkan bahwa Efikasi diri atau keyakinan dalam diri karyawan PT Metraplasa yang tergambar dari kurangnya aspek kecakapan atau pengetahuan dalam mengerjakan tugas, Kualitas pekerjaan yang dihasilkan, Kemampuan Merencanakan pekerjaan dan Komitmen pada tugas yang dinilai rendah dengan persentase 3 % sampai 7 % . Hal ini dikarenakan adanya pembagian pekerjaan yang belum merata dan ketidakyakinan dalam menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam diri karyawan sehingga karyawan merasa kurang yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dan kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya menjadi kurang baik.

Maka berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas mengenai Efikasi diri dan kinerja karyawan ke dalam penelitian yang berjudul “ **Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan Kinerja Karyawan PT Metraplasa**”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat penulis identifikasikan bahwa kendala yang ada yaitu ;

1. PT Metraplasa memiliki Kinerja Karyawan yang Kurang Baik dengan Efikasi Diri karyawan yang rendah,
2. Kurangnya kecapakan dalam mengerjakan tugas,
3. Tingginya Angka Turn Over Karyawan,
4. Pembagian pekerjaan yang belum merata.
5. Komitmen pada tugas yang rendah..

Efikasi diri yang diharapkan mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT Metraplasa. Hal tersebut mengindikasikan bahwa efikasi diri di PT Metraplasa masih rendah. Efikasi diri yang rendah dari karyawan menurunkan kinerjanya dan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang bisa dirumuskan penulis dan akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Tingkat Efikasi Diri (*Self Efficacy*) pada karyawan PT Metraplasa?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan PT Metraplasa?
3. Bagaimana Hubungan Efikasi Diri (*Self efficacy*) dengan Kinerja Karyawan PT Metraplasa?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa keterkaitan/hubungan diantara variabel – variabel penelitian yaitu efikasi diri dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana efikasi diri (*self efficacy*) yang ada pada karyawan PT Metraplasa
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Metraplasa

3. Untuk mengetahui hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja Karyawan PT Metraplaza

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan atau manfaat dari penelitian yang diharapkan dari kegiatan penelitian dan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal hal yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu *self efficacy*.

##### **2. Kegunaan Praktis**

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen PT Metraplaza serta dapat dijadikan saran dan masukan yang bermanfaat berkaitan dengan hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau terkait.

##### **3. Kegunaan Penulis**

Bagi penulis sendiri, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dalam mengenali efikasi diri atau kemampuan yang ada pada diri dan memahami hubungannya dengan kinerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi, dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.”

**Ike Kusdyah (2008:2)**

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

**T. Hani Handoko (dalam Ike Kusdyah 2008: 3)**

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

**Hasibuan (2014:8)**

**Menurut Gary Dessler (2008:2)** dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* mengemukakan bahwa *Human Resources Management* ialah :

*“The policies and practices involved in carrying out the “people” or human resources aspects of a management position, including recruitment, screening, training and appraising”* Yang mempunyai arti dalam terjemahan bahasa Indonesia ialah “Kebijakan dan praktek yang terlibat dalam melaksanakan “orang” atau aspek-aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk merekrut, skrinning, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur proses kegiatan perencanaan , pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.

**Menurut Yani (2012:5)**, Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi lima fungsi, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan  
Fungsi Perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/ perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)  
Fungsi Pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).
3. Fungsi Pengembangan (*Development*)  
Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
4. Fungsi Kompensasi  
Fungsi Kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian  
Fungsi Pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

6. Fungsi pemeliharaan  
Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

Fungsi manajemen sumber daya manusia **menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:21)** diantaranya :

1. Perencanaan  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).
3. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati pertauran-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*)  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*)  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No 12 Tahun 1964.

Peran dari manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program karyawan melalui fungsi-fungsi manajemen yang ada untuk menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Sedangkan Menurut Flippo (dalam Ambar 2009,14) fungsi manajemen sumber daya manusia ada 5, yaitu :

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia

Dari beberapa fungsi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa seperti aspek manajemen lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi penting dalam sebuah perusahaan.

## 2.2 Efikasi Diri

### 2.2.1 Pengertian Efikasi Diri

*Self Efficacy* atau efikasi diri didasarkan pada kerangka teori besar yaitu teori cognitive social.

Bandura menggunakan istilah *self efficacy* mengacu pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya. Menurut Bandura keyakinan *self-efficacy* merupakan faktor kunci sumber tindakan manusia (*human agency*), “apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak.

Menurut teori kognitif sosial Bandura, keyakinan *self-efficacy* mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kejar. Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan *efficacy* juga membantu

menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok.

“Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”.

Bandura dalam Alwisol (2009:45)

*Perceived Self efficacy is defined “as people’s judgements of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performance”*

Bandura (1986, p 391)

“*Self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu”.

Luthan (2014:338)

“*Self Efficacy* menggambarkan kepercayaan seseorang terhadap efektifitas kinerjanya sendiri. Individu-individu dengan perasaan kemampuan diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri sendiri dalam situasi apapun:.

Robbin (2015:164)

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kata lain bahwa *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dan dalam menghadapi situasi tertentu.. Individu yang memiliki efikasi tinggi maka ia akan merasa yakin dan mampu dalam mengerjakan segala tugas dan mengatasi segala hambatan yang ada.

### **2.2.2 Sumber Efikasi Diri**

Perubahan tingkah laku kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi (efikasi diri). Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*persuasi sosial*), dan pembangkitan emosi (*Emotional / physiological states*). (Bandura yang dikutip dalam Buku Alwisol 2009:288)

- **Pengalaman Performansi**

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya :

- a. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
- b. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha kalau kondisinya optimal.
- d. Kegagalan dalam suasana emosional/ stres, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal
- e. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
- f. Orang yang biasa berhasil, sesekali ggal tidak mempengaruhi efikasi.

- **Pengalaman Vikarius**

Diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkatkan ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan diri sipengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

**Tabel 3**  
**Sumber Efikasi Diri**

Sumber	Cara induksi	
Pengalaman Performansi	<i>Participant modelling</i>	Meniru model yang berprestasi
	<i>Performance desentization</i>	Menghilangkan pengaruh buruk prestasi masa lalu
	Performance exposure	Menonjolkan keberhasilan yang pernah diraih
	<i>Self-instructed performance</i>	Melatih diri untuk melakukan yang terbaik
Pengalaman Vikarius	<i>Live Modelling</i>	Mengamati model yang nyata
	<i>Symbolic Modelling</i>	Mengamati model simbolik, film, komik, cerita.
Persuasi Verbal	<i>Sugestion</i>	Mempengaruhi dengan kata-kata berdasar kepercayaan
	<i>Exhortation</i>	Nasihat, peringatan yang mendesak/ memaksa
Pembangkitan Emosi	<i>Attribution</i>	Mengubah atribusi, penanggungjawab suatu kejadian emosional
	<i>Relaxation biofeedback</i>	Relaksasi
	<i>Symbokic desensitization</i>	Menghilangkan sikap emosional dengan modelling simbolik
	<i>Symbollic exposure</i>	Memunculkan emosi secara simbolik

Sumber : (Alwisol 2009:289)

- **Persuasi Sosial**

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

- **Keadaan Emosi**

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi peningkatan emosi yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

Perubahan tingkah laku akan terjadi jika sumber ekspektasi efikasinya berubah. Perubahan self efficacy banyak dipakai untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah behavioral. Keempat sumber itu diubah dengan berbagai strategi yang diringkas dalam tabel.

### 2.2.3 Fungsi *Self Efficacy*

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. **Bandura (1994:4-7)** menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu :

- Fungsi Kognitif**

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

- Fungsi Motivasi**

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikirannya tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan bagi pencapaian suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap



aktivitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

**c. Fungsi Afeksi**

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu *tersebut*. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stress yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

**d. Fungsi selektif**

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dari situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

**2.2.4 Efikasi Diri sebagai Prediktor Tingkah Laku**

Menurut Bandura, sumber pengontrol tingkah laku adalah resiprokal antara lingkungan, tingkah laku dan pribadi. Efikasi diri merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi, akan menjadi penentu tingkah laku mendatang yang penting. Setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda, tergantung kepada:

1. Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu.
2. Kehadiran orang lain, khususnya saingan dalam situasi itu.
3. Keadaan fisiologis dan emosional ; kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

Efikasi yang tinggi atau rendah, dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku.

**Tabel 4**

**Kombinasi efikasi dengan lingkungan sebagai prediktor tingkah laku**

Efikasi	Lingkungan	Prediksi Hasil tingkahlaku
Tinggi	Responsif	Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai kemampuannya
Rendah	Tidak Responsif	Depresi, melihat oranglain sukses pada tugas yang dianggapnya sulit
Tinggi	Tidak Responsif	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan memaksakan perubahan
Rendah	Responsif	Orang menjadi apatis, pasrah, merasa tidak mampu

Sumber : (Alwisol 2009:290)

### 2.2.5 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997:5) dalam M. Nur Ghufron (2010:88) mengemukakan tiga dimensi *self efficacy* (efikasi diri) yang digunakan sebagai dasar dalam pengukuran *self efficacy* seseorang:

#### 1) *Level*

Keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan menganalisa tingkat kesulitan tugas yang dicoba, menghindari tugas yang dirasakan berada diluar batas kemampuannya dan melakukan tugas yang dirasakan sesuai dengan kemampuannya.

#### 2) *Generallity*

Keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan tugas yang umum hingga spesifik. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan merasa mampu melakukan tugas yang lebih banyak pada bidang yang lebih luas dibandingkan dengan yang dilakukan oleh orang lain dan berharap dapat menguasai bidang yang umum.

#### 3) *Strenght*

Keyakinan seseorang akan ketahanan yang dimilikinya dalam melakukan tugas. Seseorang dengan keyakinan yang tinggi akan gigih dan telkun dalam melakukan tugasnya meskipun ia mengalami hambatan atau kesulitan.

Seseorang juga yakin bahwa kegiatan yang dipilih olehnya dapat dilakukan dengan sukses.

Pada artikel Bandura (2006:307-319) yang berjudul *guide fir Constructing Self Efficacy Scales* menegaskan bahwa ketiga dimensi tersebut paling akurat untuk menjelaskan *self efficacy* seseorang. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang membentuk *Self Efficacy* adalah tingkat (level), dimensi kekuatan (*strenght*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

### 2.2.6 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brown dkk. (Manara 2008:36), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *genrality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

a. **Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu**

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

b. **Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.**

Individu mampu memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

c. **Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun**

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

d. **Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan**

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

e. **Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.**

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

**Luthans (2006:38)** mengemukakan tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya, Luthans menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek sebagai berikut ini :

1. **Kepercayaan pada diri sendiri** yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. **Optimis** yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuan.
3. **Objektif** yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri
4. **Bertanggung jawab** yaitu kesediaan orang yang menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

5. **Rasional dan realistis** yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator efikasi diri adalah Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, dan Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi. Hal ini dikarenakan indikator efikasi diri atau *self efficacy* yang disebutkan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja yang baik jika dilakukan maka akan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan perusahaan dan karyawan itu sendiri, tetapi kinerja yang buruk akan membawa dampak yang sangat tidak baik bagi perusahaan, dapat menjatuhkan perusahaan dan menggulingkan perusahaan sehingga tujuan untuk kemajuan tidak bisa tercapai. Kinerja pada dasarnya yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh para ahli seperti :

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Mangkunegara (2007:9)**

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Moehariono (2009:61)**

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

**Rivai (dalam Muhammad Sandy 2015:12)**

**Malayu S.P Hasibuan (2014:34)** mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. *Andrew F Sikula* yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2001:87).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan kata lain bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2009:319) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas kerja (quality of work)**

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-karyawanrat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuandan teknologi yang semakin berkembang pesat.

#### **2. Kehadiran dan ketepatan waktu (Promptness)**

Kehadiran dan ketepatan waktu (Promptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

#### **3. Inisiatif (initiative)**

Inisiatif (initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawa. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

#### **4. Kemampuan ( capability)**

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan.

**Menurut Robbins (2015:260)**, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

- 1. Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini dikarenakan indikator kinerja yang disebutkan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

### 2.3.3 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

### 2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diungkapkan oleh **Anwar Prabu Mangkunegara (2007;13)**, sebagai berikut :

1. **Faktor kemampuan (Ability)**

Secara Psikologis faktor kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan (reality), artinya seorang karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata karyawan lainnya dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk pelaksanaan dari tanggung jawab sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, maka kecenderungan orang tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

## **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, kebijakan organisasi atau perusahaan, kompensasi yang diterima dan kondisi kerja.

## **2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Sebelumnya**

Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan:

Penelitian dilakukan oleh Reny Husnawati tahun 2016 dengan judul “ Hubungan Efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja staf tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan di UMS. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah staf tenaga kependidikan di UMS dengan jumlah sampel sebanyak 175 orang yang terdistribusi secara proporsional ke setiap unit kerja di UMS. Teknik sampling yang digunakan quota random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS, ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS, Efikasi diri dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS.

Penelitian dilakukan oleh Robbi Joko Santoso tahun 2012 dengan judul “ Hubungan Antara *Self efficacy* dengan kinerja pada karyawan di PT Timatex Salatiga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja pada karyawan, mengetahui tingkat *self efficacy* dan tingkat kinerja serta seberapa besar sumbangan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan: Ada hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja. Sampel penelitian adalah 50 orang staf managerial PT Timatex dengan karakteristik bekerja lebih dari 2 tahun, berusia 25-45 tahun, pendidikan minimal D3. Alat pengumpulan

data menggunakan skala *self efficacy* dan skala kinerja. Metode Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis *Product Moment* diperoleh nilai ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,571 dengan  $p < 0,01$ ; yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Sumbangan efektif *Self Efficacy* terhadap kinerja sebesar 32,6%. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa subjek penelitian memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan *self efficacy* yang tinggi pula.

Penelitian dilakukan oleh Ika Sulistiowati tahun 2014 dengan judul Hubungan antara *Self Efficacy* Dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit Di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan rumah sakit, perbedaan kinerja petugas kebersihan rumah sakit berdasarkan kompensasi finansial, dan hubungan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan rumah sakit. Metode pengumpulan data menggunakan skala *self efficacy*, skala kinerja petugas kebersihan dan angket kompensasi. Subjek penelitian ini berjumlah 50 orang petugas kebersihan rumah sakit di kota Madiun yang berstatus *outsourcing* dengan masa kerja minimal selama 3 bulan. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi dan anova satu jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan  $r = 0.624$ , tidak ada perbedaan kinerja petugas kebersihan berdasarkan kompensasi finansial  $F = 0.002$ ;  $p > 0.005$ , dan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan  $r = 0.639$ .  $R^2 = 0.409$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas kebersihan dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kompensasi finansial sebesar 40.9% sedangkan sisanya 59.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian dilakukan oleh Eka Febriantini tahun 2014 dengan judul Hubungan antara Efikasi Diri dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja (Studi Kasus pada SDN Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan pengambilan keputusan dengan kinerja (Studi Kasus pada SDN Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur). Jenis Penelitian ini bersifat verifikasi hipotesis menggunakan metode survei dengan pendekatan teknik korelasional. Sampel penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur sebanyak 55 orang. Dari hasil analisis korelasi sederhana antara efikasi diri dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,56 ( $r_{y1} = 0,56$ ). Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel efikasi diri dengan kinerja sebesar 0,31. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi varians yang ada pada kinerja sebesar 31,1% dapat dijelaskan oleh varians yang ada pada efikasi diri.



## 2.4.2 Kerangka pemikiran

### Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Karyawan

Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Selain itu, *Self Efficacy* atau efikasi diri berperan penting dalam organisasi terkait dengan kinerja (*Job Performance*). Individu dengan *self efficacy* yang tinggi, akan menunjukkan komitmen dan motivasi diri untuk menampilkan kinerja yang diharapkan.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Individu yang memiliki efikasi tinggi maka ia akan merasa yakin dan mampu dalam mengerjakan segala tugas dan mengatasi segala hambatan yang ada.

Seperti disebutkan di atas, *self efficacy* atau efikasi diri berkaitan dengan aspek objektif seseorang dalam organisasi yaitu kinerjanya.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik.

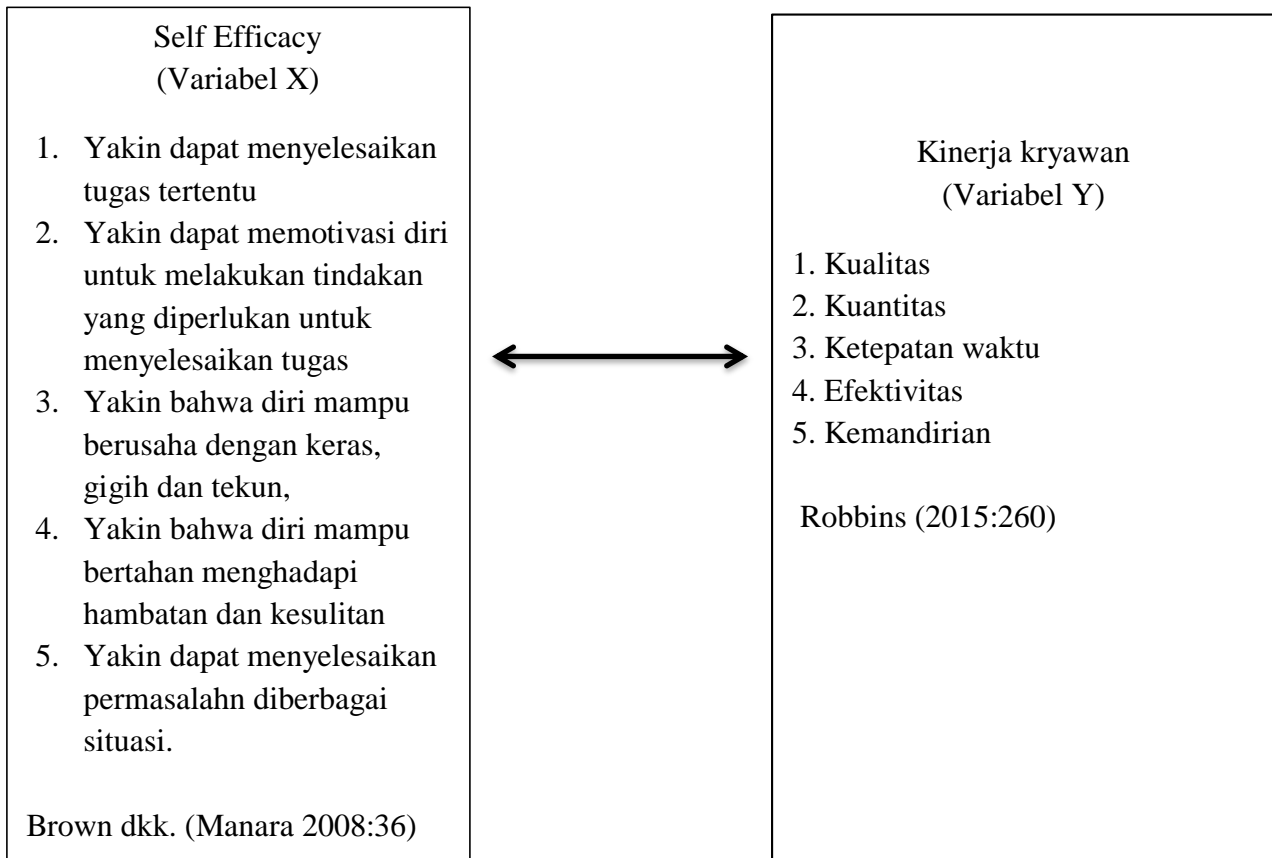
Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan *efficacy* juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan efikasi diri atau *self efficacy*, karena Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu ini akan mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang baik ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitasnya. Dan Sebaliknya, Apabila Efikasi diri yang dimiliki cenderung rendah maka akan mengakibatkan ketidakberhasilan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dengan efikasi diri atau *self efficacy* yang kuat diindikasikan akan membuat kinerja karyawan meningkat dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :



Gambar 6. Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Oleh karena itu, dapat dikaitkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga self efficacy atau efikasi diri karyawan PT Metraplaza rendah
2. Diduga kinerja karyawan PT Metraplaza kurang baik.
3. Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara self efficacy dengan kinerja karyawan PT Metraplaza

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif Korelasional dimana penelitian ini bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan ke arah positif atau negatif dan seberapa jauh hubungan yang ada antara dua variabel atau lebih mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Efikasi Diri sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) PT Metraplaza.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Metraplaza.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah PT Metraplaza yang bergerak dibidang retail online dan beralamat di Jalan MT Haryono kav 58-59, Pancoran Jakarta Selatan.

#### **3.3 Jenis dan sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data dibagi menjadi 2 yaitu :

###### **1. Data Kualitatif**

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

###### **2. Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka – angka.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Adapun sumber data penelitian yaitu:

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

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang

terstruktur dan materinya berhubungan tentang efikasi diri serta kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Secara operasional setiap variabel harus didefinisikan, hal ini bertujuan untuk menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Definisi operasional variabel tersebut adalah :

#### 1. Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam M. Nur Ghufron Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu

#### 2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:9) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun secara lebih jelas, operasionalisasi variabel akan diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Operasional Variabel**  
**(Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan PT Metraplaza)**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (X)	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan. 2. Tingkat Keyakinan dalam penyelesaian tugas 3. Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah	Ordinal

	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Memberikan target penyelesaian pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan</li> <li>2. Tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan</li> <li>3. Mengandalkan penyelesaian pekerjaan sendiri</li> </ol>	Ordinal
	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyesuaian diri dengan lingkungan kerja</li> <li>2. Tingkat pekerjaan yang terlalu sulit</li> </ol>	Ordinal
	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecermatan Karyawan dalam penyelesaian masalah</li> <li>2. Sikap Pro Aktif dalam permasalahan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil Kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>2. Tingkat Ketelitian untuk menghindari kesalahan dalam bekerja</li> <li>3. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang tinggi</li> </ol>	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan penyelesaian Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan</li> </ol>	Ordinal
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu saat masuk dan pulang kantor</li> </ol>	Ordinal

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang telah ditetapkan</li> <li>3. Pemanfaatan waktu saat menyelesaikan tugas</li> </ol>	
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan penerimaan kritik dari hasil pekerjaan</li> <li>2. Pekerjaan dilakukan dengan cermat</li> <li>3. Penggunaan alat bantu kerja yang mendukung pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	Kemandirian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain.</li> <li>2. Kemandirian dalam bekerja sesuai dengan identitas diri dan kemampuan berinisiatif</li> <li>3. Bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dikerjakan</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Metraplaza yang berjumlah 217 orang yang tersebar di 12 Bagian HCGA, Marketing, Public Relation, Platform Development, Bussines Operation, Category Management, Finance, Legal, Performance Management, Bussines Analyst, Bussines IT & Service, dan Bussines IT & Infrastructure. Dikarenakan jumlah populasi karyawan yang diteliti terlalu luas, dan tidak memungkinkan untuk meneliti semua jumlah populasi, maka diambil sampel yang merupakan bagian dari populasi tersebut.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu metode pemilihan anggota populasi dilakukan secara random sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. *Probability sampling*

yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (sampel acak sederhana), dimana pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *random*, artinya acak, dan *simple*, yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sample yang dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode slovin yaitu :

Rumus : 
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%,

Dari jumlah seluruh populasi sebanyak 217 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah :

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

$$n = \frac{217}{1 + (217)(0,05)^2}$$

$$n = 140,6807$$

Jadi sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 140,6807 dibulatkan menjadi 141 orang.

Untuk mengetahui ukuran alokasi pada masing – masing bagian digunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan (per bagian)}}{\text{Jumlah total Karyawan}} \times \text{Sampel yang dibutuhkan}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap bagian yang terpilih sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Proporsional Random Sampling**

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Penarikan Sampel	Sampel
HCGA	10	$\frac{10}{217} \times 141$	6,49 ~ 6
Marketing	47	$\frac{47}{217} \times 141$	30,53 ~ 31
Finance	21	$\frac{21}{217} \times 141$	13,64 ~ 14
Bussines Operation	28	$\frac{28}{217} \times 141$	18,19 ~ 18
Category Management	35	$\frac{35}{217} \times 141$	22,74 ~ 23
Legal	2	$\frac{2}{217} \times 141$	2
Platform Development	57	$\frac{57}{217} \times 141$	37
Performance Management	2	$\frac{2}{217} \times 141$	2
Public Relation	3	$\frac{3}{217} \times 141$	2
Business Analyst	3	$\frac{3}{217} \times 141$	2
Bussiness IT & Service	3	$\frac{3}{217} \times 141$	2
Bussiness IT & Infrastructure	6	$\frac{6}{217} \times 141$	3,89 ~ 4
Total	217		141

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas.dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 141 orang.



### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan data dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian. Untuk data sekunder diperoleh dari buku, internet, media kabar, jurnal dan lain-lain. Metode Pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber, yaitu data primer dan sekunder.

#### 1. Data Primer

Data Primer yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung terhadap objek penelitian dan mengumpulkan informasi yang relevan dengan pokok permasalahan, dengan cara :

##### a) Survey

Survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan menanyai orang melalui daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur yang bertujuan memperoleh informasi seperti preferensi, sikap, atau, pendapat atau responden yang diungkapkan dalam menjawab pertanyaan. Metode pengumpulan data ini dibagi menjadi 2 yaitu ;

- **Wawancara**

Wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu karyawan PT Metraplasa guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

- **Kuesioner (angket)**

Metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu karyawan PT Metraplasa sebanyak 141 orang.

Dalam metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek, dalam penelitian ini objek yang dimaksud adalah efikasi diri dan kinerja karyawan.

Skor yang digunakan dalam pengukuran dengan skala ini adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	=	5
Setuju	=	4
Kurang Setuju	=	3
Tidak Setuju	=	2
Sangat Tidak Setuju	=	1

### b) Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada perusahaan yaitu efikasi diri dengan kinerja karyawan guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah data atau arsip baik yang dipublikasikan secara umum. Data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Pada penelitian ini, Data dikumpulkan dengan cara sebagai berikut ;

### a) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian atau permasalahan penelitian yang berkaitan dengan efikasi diri dengan kinerja karyawan.

## 3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan apakah kita benar-benar mengukur apa yang kita pikirkan sedang kita ukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

Rumus :

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

Dimana :

x = Jumlah skor tiap item

y = Jumlah total tiap item

n = jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel} = 0,361$  , n= 30 maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid.

Instrument pengukuran dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output perhitungan dengan bantuan SPSS pada output “Item- Total Statistics” kolom “Pearson Correlation- r hitung”

➤ Uji Validitas Efikasi Diri

Dalam menguji validitas variabel ini, peneliti mengajukan 25 pernyataan pada 30 responden. Dari 25 Pernyataan yang diajukan kepada 30 responden tersebut 24 pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} \geq 0,361$ . Dari tabel hasil uji validitas, diketahui item pernyataan yang tidak valid adalah VAR0009. Sedangkan yang lainnya dapat dinyatakan valid karena diketahui bahwa  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga item – item ini dapat digunakan pada pembahasan bab selanjutnya.

**Tabel 7**

**Kisi – Kisi Instrumen Efikasi diri**

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	1,2,3,4,5	5
Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	6,7,8,10	4
Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun,	11,12,13,14,15	5
Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	16,17,18,19,20	5
Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi	21,22,23,24,25	5
Jumlah		24

➤ Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dalam menguji validitas variabel ini, peneliti mengajukan 25 item pertanyaan pada 30 responden. Dari 25 Pernyataan yang diajukan kepada 30 responden tersebut 24 pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} \geq 0,361$ . Dari tabel hasil uji validitas, diketahui item pernyataan yang tidak valid adalah VAR0015. Sedangkan yang lainnya dapat dinyatakan valid karena diketahui bahwa  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga item – item ini dapat digunakan pada pembahasan bab selanjutnya.

**Tabel 8**  
**Kisi – Kisi Instrument Kinerja Karyawan**

Indikator	Pernyataan	Jumlah
Kualitas	1,2,3,4,5	5
Kuantitas	6,7,8,9,10	5
Ketepatan Waktu	11,12,13,14	4
Efektivitas	16,17,18,19,20	5
Kemandirian	21,22,23,24,25	5
Jumlah		24

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam artian bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang mantap tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Reliabilitas juga memberi aspek ketepatan atau akurasi. Adapun untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_i = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

k = Mean Kuadrat antar subyek

$S_t^2$  = varians total

$\sum S_t^2$  = Mean Kuadrat Kesalahan

Rumus untuk varians total dan varians item :

$$S_{t^2} = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_{t^2} = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

Dimana:

JKi = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = Jumlah Kuadran Subyek

Sama dengan uji validitas, pada penelitian ini uji realibilitas digunakan dengan bantuan SPSS melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Idealnya, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  pada hasil pengujian.

➤ Uji Realibilitas Efikasi Diri

Dalam uji realibilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 24 item, dimana 24 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji *Cronbach's Alpha* :

**Tabel 9**

**Hasil Uji Realibilitas**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Hasil Output *case Processing Summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	24

Dari tabel *Reability Statistics* dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 dimana  $> 0,60$  ,maka dari hasil pengujian ini dinyatakan item pertanyaan reliabel. Dan dari output *Case Processing Summary*, menjelaskan bahwa jumlah data yang valid sebanyak 24 item dengan persentase 100%. Maka, tidak ada item yang dikeluarkan dan artinya instrumen penelitian ini reliabel dan valid.

➤ Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Dalam uji realibilitas, item pertanyaan yang diajukan adalah sebanyak 24 item, dimana 24 item ini dapat dikatakan reliabel. Berikut tabel data uji Cronbach's Alpha :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Realibilitas**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Hasil Output *case Processing Summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 30 nilai persentase 100%.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items	
,903	24	

Dari tabel *Reability Statistics* dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 dimana  $> 0,60$  ,maka dari hasil pengujian ini dinyatakan item pertanyaan reliabel. Dan dari output *Case Processing Summary*, menjelaskan bahwa jumlah data yang valid sebanyak 24 item dengan persentase 100%. Maka, tidak ada item yang dikeluarkan dan artinya instrumen penelitian ini reliabel dan valid.

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam Penelitian ini analisis yang digunakan yaitu ;

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

#### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab – sebab dalam fakta – fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

##### 1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel yaitu variabel X (independent) dan variabel Y (dependent). Rumus yang digunakan Korelasi Rank Spearman :

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 (\sum D^2)}{n (\sum n^2 - 1)}$$

Dimana :

$\rho_{xy}$  = koefien rho

n = Jumlah kasus atau sampel

D = Selisih ranking antara variabel X dan Y untuk tiap subyek.

1 & 6 = Angka Konstan

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai  $r=+1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif

- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono 2016

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kuadran koefisien korelasi. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau peran variabel X terhadap variabel Y.

Rumusnya adalah :

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien Determinasi

$r_s$  = Koefisien Korelasi

## 3. Uji hipotesis Koefisien Korelasi dengan uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji dignifikasi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kinerja karyawan



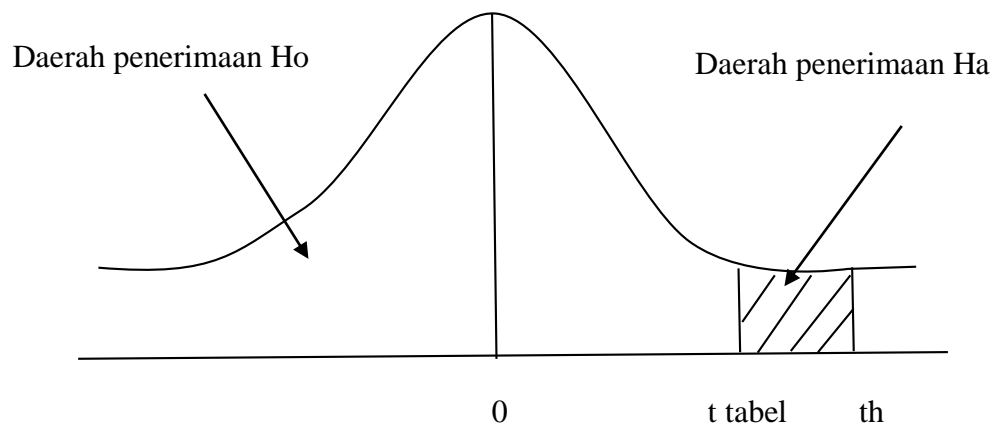
4. Menentukan hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan
- $H_a (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya , tidak terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.



Sumber : Sugiyono (2012:241)

Gambar 7. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

PT Metraplaza perusahaan yang bergerak dibidang e-commerce marketplace dengan brand blanja.com, merupakan perusahaan patungan antara eBay dan TelkomMetra. Perusahaan didirikan di Indonesia berdasarkan akta notaris Utiok R. Abdurachman SH, Mli, Mkn No 03 tanggal 2 April 2012 dan telah disahkan di Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No AHU-17788AH0101 tahun 2012 tanggal 09 April 2012. Dan pada tanggal 8 Desember 2014 memulai kegiatan komersialnya.

Memasuki 2012 Metra menginisiasi kerjasama dengan partner global di bidang e-commerce dengan eBay. Sebagai hasilnya, pada tanggal 17 September 2012 kerjasama dengan eBay direalisasikan melalui kerjasama (Joint Venture) dengan nama PT.MetraPlaza yang menghasilkan sebuah situs belanja online blanja.com yang beralamat di Mulia Bussines Park, Building J Jl. Letjen MT Haryono Kav. 58 – 60, Pancoran, Jakarta 12780, Indonesia.

Kemitraan antara dua perusahaan tersebut diyakini dapat menyatukan kekuatan, dimana Telkom dikenal sebagai perusahaan telecommunication, information, media and edutainment (TIME) serta network provider terbesar di Indonesia, dengan eBay sebagai perusahaan online marketplace terbesar di dunia sekaligus pemimpin industri mobile commerce, blanja.com semakin melebarkan karyawannya dibawah naungan Telkom dan eBay.

Kemitraan strategis dengan pemimpin di industri e-commerce dunia ini diyakini dapat meramaikan pasar online dan menghubungkan MetraPlaza dengan ratusan juta merchant, baik lokal maupun global dan menjadikan TelkomMetra pemimpin pasar e-commerce (C2C) di Indonesia dan di wilayah regional.

##### **4.1.2 Karakteristik Bisnis Perusahaan**

###### **1. PT Metraplaza merupakan perusahaan patungan**

Metra menginisiasi kerjasama dengan partner global di bidang e-commerce dengan eBay. Sebagai hasilnya, pada tanggal 17 September 2012 kerjasama dengan eBay direalisasikan melalui kerjasama (Joint Venture) dengan nama PT.MetraPlaza yang menghasilkan sebuah situs belanja online blanja.com yang beralamat di Mulia Bussines Park, Building J Jl. Letjen MT Haryono Kav. 58 – 60, Pancoran, Jakarta 12780, Indonesia.

## 2. PT Metraplasa dengan Brand Blanja.com

Blanja.com mengalami perubahan logo, untuk logo yang baru hanya ada tulisan merah dan background putih. Pada logo ini memiliki arti bahwa sebuah brand tanpa batas yang memiliki visi dan misi yang besar, no limit.

## 3. Model bisnis PT Metraplasa C2C (Customer to Customer)

Model bisnis yang dijalankan Marketplace C2C (Customer to Customer). C2C Merupakan salah satu model e-commerce dalam hal ini konsumen menjual secara langsung pada konsumen yang lain, atau dapat dikatakan sebagai transaksi jual beli antar konsumen. Aktivitas C2C dapat dilakukan dengan berbagai cara melalui internet. Indikator utama bagi sebuah website marketplace yaitu seluruh transaksi online harus difasilitasi oleh website yang bersangkutan, bisa digunakan oleh penjual individual.

## 4. Model pembayaran yang digunakan ialah kredit dan transfer.

### 4.1.3 Visi Dan Misi PT Metraplasa

Visi :

- Untuk menjadi supermal terbesar dan menjadi *top of mind of people's mind* untuk berbelanja online

Misi :

- Membantu perekonomian Indonesia melalui pemberdayaan UMKM. Melalui inisiatif itu, dibangunlah suatu proses untuk menemukan UMKM berkualitas, diajarkan mmereka mengenai *quality control* erhadap suatu produk sebelum masuk di blanja.com dan menembus pasar lokal dan kelak pasar internasional.

### 4.1.4 Budaya Perusahaan PT Metraplasa

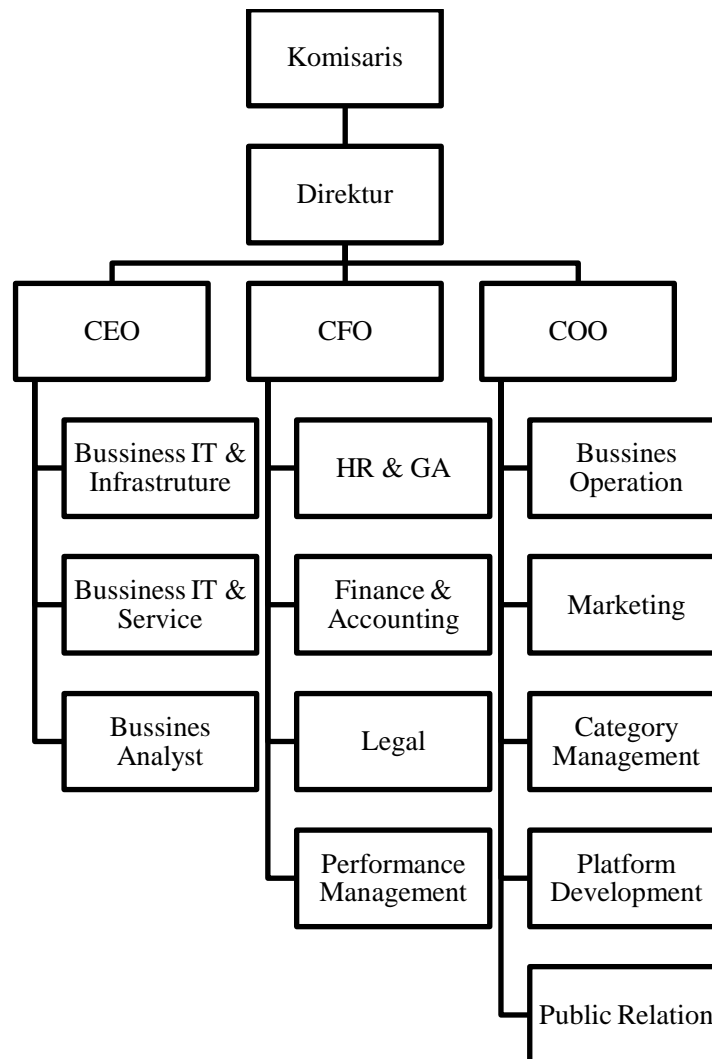
Adapun Budaya Organisasi yang dimiliki oleh PT Metraplasa adalah sebagai berikut :

1. Mendorong terjadinya interaksi atau komunikasi baik *online* maupun offline.
2. Balasan antara attasan dan bawahan begitu tipis, sehingga setiap karyawan lebih terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi.
3. Atmosfer suasana kekeluargaan
4. Mindset yang mengacu pada kemajuan, dimana error sebagai landasan untuk melakukan peningkatan kualitas dan pencapaian yang lebih tinggi serta menjadikan kecepatan *delivery* sebagai budaya yang utama.

#### 4.1.5 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

#### 4.1.5 Struktur Organisasi

##### STRUKTUR ORGANISASI PT METRAPLASA



#### 4.1.6 Uraian Tugas

##### DIREKTUR

##### A. CEO

- Merencanakan, mengelola, dan menganalisis segala aktivitas fungsional bisnis seperti operasional, sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran.
- Merencanakan dan mengelola proses penganggaran, lalu mengamati dan menganalisis apabila ada kejanggalan dalam prakteknya.
- Merencanakan dan mengelola kinerja pada sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang berkompeten teridentifikasi dan dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan

#### B. COO

- Bertindak sebagai penghubung antara karyawan dan CEO
- Mengatur bisnis inti

#### C. CFO

- Membuat keputusan yang berhubungan dengan sumber daya manusia
- Merumuskan dokumen keuangan
- Mengatur bisnis inti

#### D. HRD & GA Manager

- Mengetahui permohonan gaji karyawan bulanan
- Meningkatkan kualisi sdm bagi karyawan baru dan lama
- Menerima usulan dari karyawan
- Memilih dan menyeleksi karyawan sesuai dengan standar dan kebutuhan perusahaan
- Mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan dalam rupa peralatan kerja dan sarana prasana
- Menangani hubungan yang berkaitan dengan vendor atau supplier yang dipakai oleh perusahaan
- Mendukung seluruh kegiatan operasional kantor dengan melakukan proses pengadaan seluruh peralatan kebutuhan kerja dengan cepat, akurat, berkualitas serta sesuai dengan anggaran yang ditentukan
- Membina hubungan dengan para vendor atau supplier barang dan jasa fasilitas – prasana kantor serta membantu dalam menangani komplek atasa vendor - supplier termasuk tindak lanjut atas penanganan nota pembayaran – invoice maupun kontrak kerja dengan ihak terkait
- Membuat, menjalankan dan mengembangkan sistem kerja, prosedur atas pengadaan dan pemeliharaan fasilitas penunjang kerja

#### E. Marketing

- Bekerja dengan tim internal untuk meningkatkan kampanye di blanja.com
- Mengoptimalkan koneksi dengan brand dan penjual
- Membuat kampanye dengan brand Transaksi dengan penjual dan merek
- Membuat Laporan kemitraan brand Perencanaan media untuk mitra
- Membuat pelanggan dalam segmentasi pasar.

#### F. Platform Development

- Mendesain dan mengembakan aplikasi canggih untuk platform Android
- Bekerja dengan sumber data eksternal dan API
- Melakukan tes kode unit untuk ketahanan, termasuk kegunaan, dan kehandalan umum
- Mengevaluasi dan menyelesaikan bug dan meningkatkan kinerja aplikasi

- Menerapkan teknologi baru untuk memaksimalkan efisiensi pengembangan
- Menerjemahkan desain dan wireframes ke dalam kode berkualitas tinggi
- Memastikan kinerja terbaik yang menyangkut kualitas, dan respon dari aplikasi
- Membantu menjaga kualitas kode, organisasi, dan otomatisasi

#### G. Category Management

- Mengecek detail weekly promo, final promo dan cek live promo, Review before and after promo result,
- Daily approval store

#### H. Finance And Accounting manager

- Mengkoordinasi tugas dan wewenang staf keuangan dan akuntansi
- Menentukan dan menghitung jumlah anggaran yang akan dan telah digunakan perusahaan
- Memeriksa ulang laporan keuangan tiap bulan menyerahkan laporan keuangan kepada coo.
- Memonitor pengeluaran kas perusahaan

#### I. Legal

- Mensupport dan mengelolah dokumen perusahaan khususnya yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama maupun legal contract.
- Mereview legal contract, perjanjian kerjasama dan dokumen legal lain yang berhubungan dengan project perusahaan dimana ditempatkan
- Membuat surat permintaan, penawaran dan negosiasi harga
- Mengelola administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- Melakukan tugas clerical secara umum termasuk, tetapi tidak terbatas pada fotocopy, faks, surat menyurat dan filling dokumen.
- Menguasai pembuatan dan review surat perjanjian beserta monitoring validitasnya.

#### J. Bussiness Operation

- Identifikasi Transaksi mencurigakan
- Menentukan dan membuat T & C untuk program promosi
- Memantau semua program promosi
- Tinjau dan pantau penjual di blanja.com
- Memastikan dan memantau semua proses berjalan dengan baik untuk mendapatkan kepercayaan dari pembeli dan penjual dalam melakukan transaksi keselamatan
- buat laporan investigasi dan memberikan rekomendasi kepada departemen terkait

#### K. Public Relation

- Menyelenggarakan dan bertanggung jawab atas penyampaian informasi secara lisan, tertulis, melalui tampilan visual kepada publik.
- Memonitor, merekam, dan mengevaluasi tanggapan serta pendapat umum (publik).
- Memperbaiki citra atau image organisasi.
- Tanggung jawab sosial, dimana Public Relations merupakan instrumen untuk bertanggung jawab terhadap semua kelompok yang berhak terhadap tanggung jawab tersebut.
- Melaksanakan komunikasi persuasif yang timbal balik kepada publik.

#### L. Bussiness Analyst

- Mendokumentasikan perubahan yang perlu diidentifikasi
- Mengkomunikasikan rencana perubahan ke pihak ketiga yang relevan
- Menggunakan sumber daya TI tingkat lanjut untuk menciptakan solusi IT yang memungkinkan perusahaan untuk lebih memenuhi tujuan mereka
- Memberi advise alternatif pada manajemen senior
- Melakukan pengenalan dan pelatihan untuk staf tentang sistem baru

#### M. Business IT & Infrastructure

- Mengelola semua server dan alat di data center
- Melakukan investigasi / Menyelesaikan masalah dan pengujian ke sistem blanja.com

### 4.1.7 Profil Responden

Profil Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, departemen, Lama Bekerja, dan tingkat pendidikan. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT Metraplaza.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel dan grafik dibawah ini;

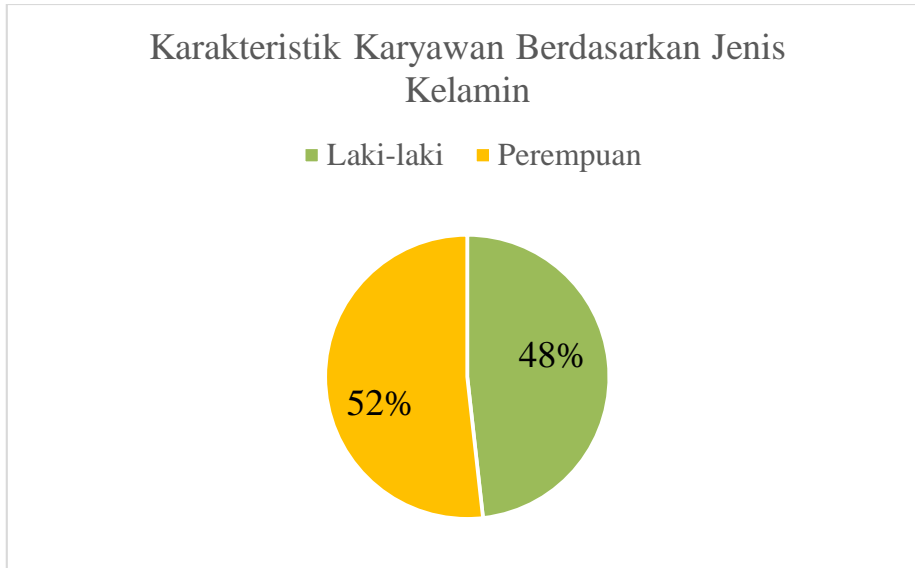
**Tabel 12**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	68	48,2%
Perempuan	73	51,8%
Jumlah	141	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018





Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah seluruh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang atau sebesar 51,8% dari 141 responden dan sisanya responden berjenis kelamin laki – laki yakni sebanyak 68 orang atau sebesar 48,2%. Maka dapat dikatakan bahwa rata – rata karyawan pada PT Metraplasa pada penelitian ini di dominasi oleh perempuan.

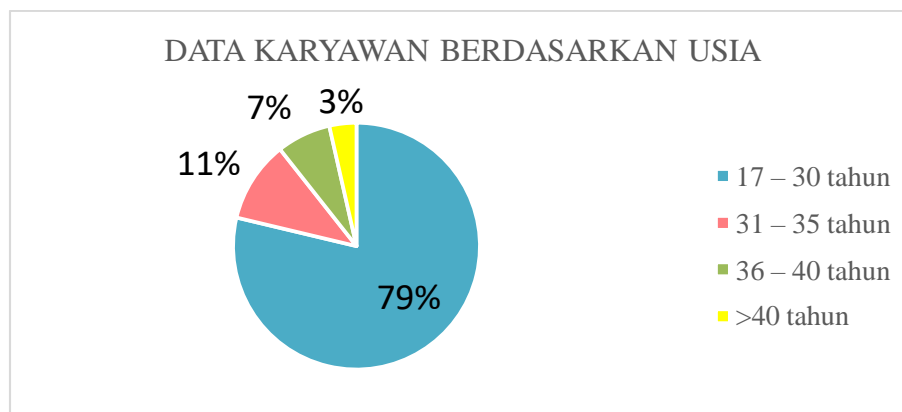
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 13**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
17 – 30 tahun	111	78,7%
31 – 35 tahun	15	10,6%
36 – 40 tahun	10	7,1%
>40 tahun	5	3,5%
Jumlah	141	100%

Sumber : Data Primer diolah 2018



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel dan chart di atas, maka jumlah responden terbesar adalah seluruh responden yang berusia antara 17 – 30 tahun yakni sebanyak 111 orang atau sebesar 78,7%, Jumlah responden yang berusia antara 31 – 35 tahun yakni sebanyak 15 orang atau 10,6%, Jumlah responden yang berusia antara 36 – 40 tahun yakni sebanyak 10 orang atau 7,1% dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 5 orang.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

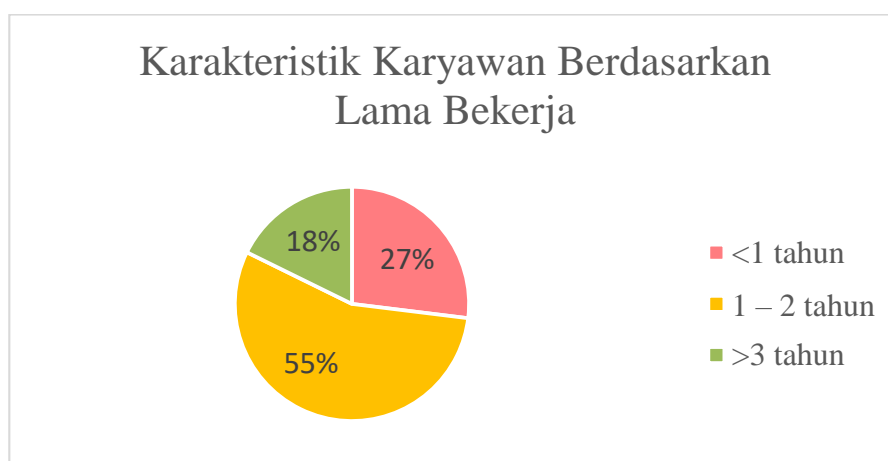
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 14**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	38	27,0%
1 – 2 tahun	78	55,3%
>3 tahun	25	17,7%
Jumlah	141	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel dan chart di atas, dari 141 Responden, 78 responden atau sebesar 55,3% telah bekerja antara 1 – 2 tahun. 38 responden atau sebesar 27% bekerja dibawah 1 tahun. Kemudian yang bekerja diatas 3 tahun terdapat 25 responden atau sebesar 17,17%. Lama Bekerja pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi tingkat kematangan seseorang dalam bekerja.

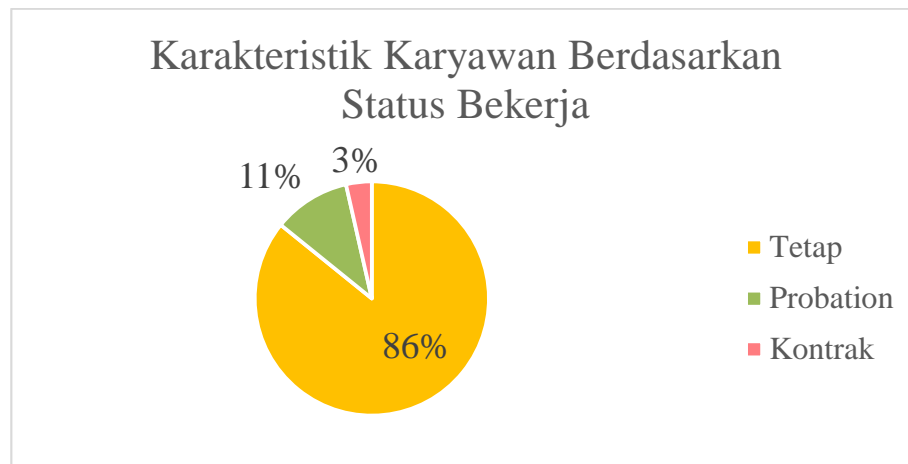
#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja

**Tabel 15**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Bekerja**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Tetap	121	86%
Probation	15	11%
Kontrak	5	3%
Jumlah	141	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018



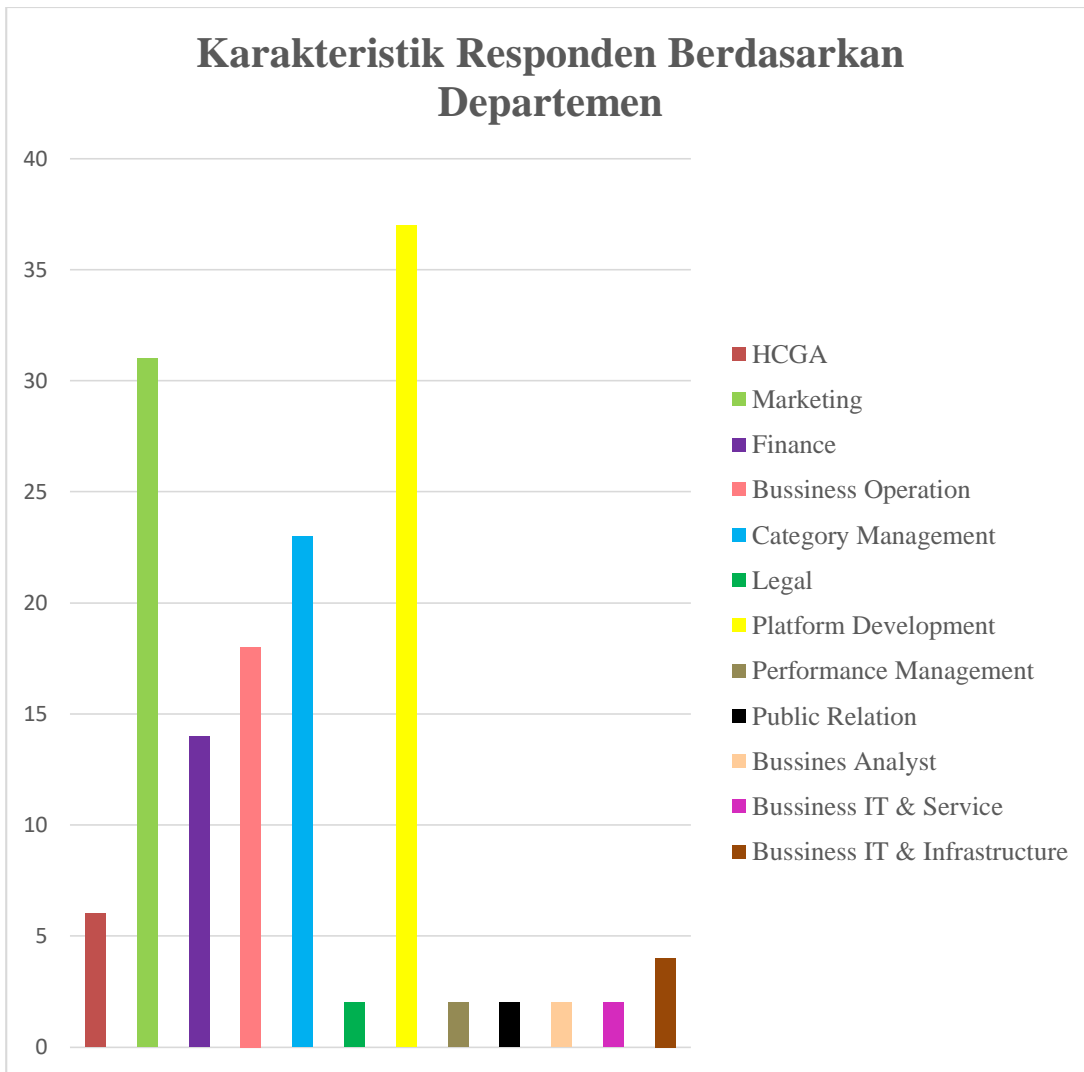
Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel dan chart di atas, dari 141 Responden, 121 responden atau sebesar 86% adalah bersatus karyawan tetap, 15 responden atau sebesar 11% adalah berstatus karyawan probabtion, dan 5 responden atau sebesar 3% adalah bersatus karyawan kontrak.

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

**Tabel 16**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen**

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
HCGA	6	4,2%
Marketing	31	21,9%
Finance	14	9,9%
Bussiness Operation	18	12,7%
Category Management	23	16,3%
Legal	2	1,4%
Platform Development	37	26,2%
Performance Management	2	1,4%
Public Relation	2	1,4%
Bussines Analyst	2	1,4%
Bussiness IT & Service	2	1,4%
Bussiness IT & Infrastructure	4	2,8%
Jumlah	141	100%k

Sumber Data Primer diolah 2018



Berdasarkan hasil olahan data mengenai Karakteristik responden berdasarkan departemen pada tabel dan grafik diatas, dari 141 responden 37 responden atau 26,2% adalah bagian platform development, 31 responden atau 21,98% adalah bagian marketing, 23 responden atau sebanyak 16,31% adalah bagian category management, 18 reponden atau sebanyak 12,76% adalah bagian Bussiness operation, 14 responden atau sebanyak 9,92% adalah bagian finaance, 6 responden atau sebanyak 4,25% adalah bagian HCGA, 4 Responden atau sebanyak 2,8% adalah bagian Bussiness IT & infrastructure, dan bagian legal, performance management, public relation, bussiness analyst, bussiness IT & Service masing – masing 2 responden atau sebanyak 1,4%.

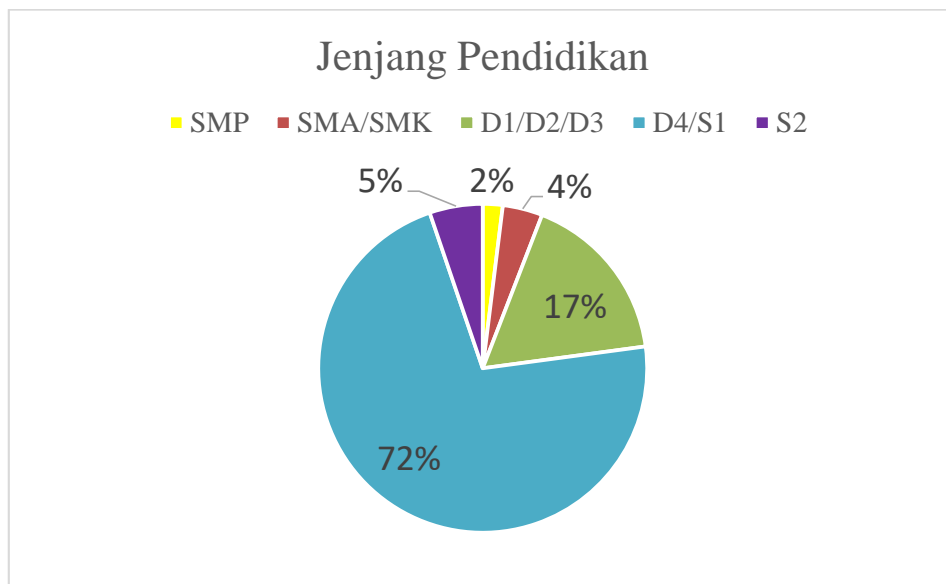
## 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 17

## Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
SMP	3	2%
SMA/SMK	6	4%
D1/D2/D3	26	17%
D4/S1	110	72%
S2	8	5%
Jumlah	141	100%

Sumber Data Primer Diolah 2018



Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel dan diagram diatas dari 141 responden, 110 responden atau sebesar 72%, 26 responden atau sebesar 17% memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3, 8 Responden atau sebesar 5% memiliki pendidikan terakhir S2, 6 Responden atau sebesar 4% memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, dan 3 Respondenn atau sebesar 2% memiliki pendidikan terakhir SMP.

#### 4.2 Pembahasan

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari efikasi diri dan kinerja karyawan, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

#### 4.2.1 Efikasi Diri pada PT Metraplasa

Untuk mengetahui sejauh mana efikasi diri yang ada pada karyawan PT Metraplasa, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel efikasi diri yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

**Tabel 18**

**Pendapat Mengenai “Secara Keseluruhan Karyawan Puas Dengan Diri Karyawan Sendiri”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	12,1
Setuju	4	121	484	85,8
Kurang Setuju	3	3	9	2,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	578	100

Sumber data pimer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa Secara keseluruhan karyawan puas dengan dirinya sendiri hal ini terlihat dari jawaban 85,8% setuju dengan jawaban pertanyaan.

**Tabel 19**

**Pendapat Mengenai “Karyawan Merasa Tidak Mempunyai Sesuatu Untuk Dibanggakan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	12,8
Setuju	4	63	252	44,7
Kurang Setuju	3	60	180	42,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	522	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa hampir seluruh karayawan merasa perlu membanggakan diri sendiri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh diri

masing – masing karyawan hal terlihat dari jawaban karyawan 44,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 20**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Meyakinkan Diri Untuk Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	27,7
Setuju	4	102	408	73,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	603	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa Karyawan merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya dengan baik hal ini terlihat dari jawaban karyawan 73,3% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 21**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Permasalahan Yang Terjadi Dalam Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	7,8
Setuju	4	80	320	56,7
Kurang Setuju	3	50	150	35,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	525	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa Karyawan dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya dengan baik hal ini terlihat dari jawaban karyawan 56,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.



**Tabel 22**  
**Pendapat Mengenai “Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan**  
**Selalu Berinisiatif Tanpa Menunggu Atasan Atau Perintah”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	7,8
Setuju	4	82	328	58,2
Kurang Setuju	3	46	138	32,6
Tidak Setuju	2	2	4	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	525	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu atasan atau perintah sehingga pekerjaan terselesaikan dan tidak ada penundaan pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 58,2% menyatakan setuju dengan pernyataan.

Berdasarkan hasil pada tabel 17,18,19,20,21, skor tertinggi berada pada tabel 19 yang artinya efikasi diri dengan indikator Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan baik yang menjadi pekerjaannya. Skor rata – rata pernyataan pada indikator yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{578 + 522 + 603 + 525 + 525}{5} \\
 &= 550,6
 \end{aligned}$$

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

**Tabel 23**

**Pendapat Mengenai “Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Untuk Menghindari Tertumpuknya Pekerjaan Yang Akan Menjadi Beban Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	17,0
Setuju	4	103	412	73,0
Kurang Setuju	3	14	42	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	574	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 73% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 24**

**Pendapat Mengenai “Karyawan Mempunyai Motivasi Yang Tinggi Untuk Menyelesaikan Target Pekerjaan Tepat Waktu”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	19,1
Setuju	4	112	448	79,4
Kurang Setuju	3	2	6	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	589	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa karyawan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu hal ini terlihat dari jawaban karyawan 79,4% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 24**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Memberikan Semangat Dan Motivasi**  
**Dalam Mengerjakan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	19,1
Setuju	4	111	444	78,7
Kurang Setuju	3	3	9	2,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	588	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa karyawan memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 78,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 25**  
**Pendapat Mengenai “Dalam Mengerjakan Pekerjaan Karyawan**  
**Menemukan Kesulitan, Karyawan Meyakinkan Diri Untuk Tetap Bisa**  
**Tenang Dan Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	23,4
Setuju	4	99	396	70,2
Kurang Setuju	3	9	27	6,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	588	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Dalam mengerjakan pekerjaan karyawan menemukan kesulitan, karyawan meyakinkan diri untuk tetap bisa tenang dan menyelesaikan pekerjaan karyawan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 70,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 22,23,24,25 skor tertinggi berada pada tabel 23 yang artinya efikasi diri mendorong karyawan sehingga mempunyai motivasi yang

tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Skor rata – rata pernyataan pada indikator yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{574 + 589 + 588 + 588}{4} \\ &= 584,75 \end{aligned}$$

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

**Tabel 26**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Semangat Dalam Menyelesaikan Tugas Atau Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	45	6,4
Setuju	4	122	488	86,5
Kurang Setuju	3	10	30	7,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	563	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan bahwa semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 86,5% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 27**  
**Pendapat Mengenai “Adanya Peningkatan Beban Kerja Tidak Mengurangi Semangat Karyawan Dalam Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	16,3
Setuju	4	75	300	53,2
Kurang Setuju	3	43	129	30,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	544	100

Sumber data primer 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat dalam bekerja hal ini terlihat dari jawaban karyawan 53,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan

**Tabel 28**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Tidak Menyerah Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Hingga Memberikan Hasil Yang Terbaik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	8,5
Setuju	4	81	324	57,4
Kurang Setuju	3	48	144	34,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	528	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Karyawan tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan hingga memberikan hasil yang terbaik hal ini terlihat dari jawaban karyawan 79,4% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 29**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Menolak Mengerjakan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Bagian Pekerjaan Karyawan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	7,1
Setuju	4	89	356	63,1
Kurang Setuju	3	35	105	24,8
Tidak Setuju	2	7	14	5,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	525	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian pekerjaan karyawan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 63,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 30**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Berbeda Diwaktu Yang Bersamaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	14,2
Setuju	4	84	336	59,6
Kurang Setuju	3	37	111	26,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	547	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda diwaktu yang bersamaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 59,6% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 26,27,28,29,30 skor tertinggi berada pada tabel 26 yang artinya efikasi diri mendorong karyawan sehingga menjadi pribadi yang selalu berusaha dengan gigih dan tekun dalam setiap penyelesaian pekerjaan. Skor rata – rata

pernyataan pada indikator yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{563 + 544 + 528 + 525 + 547}{5} \\ &= 541,4 \end{aligned}$$

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

**Tabel 31**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Mudah Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	7,1
Setuju	4	85	340	60,3
Kurang Setuju	3	46	138	32,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	528	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan karyawan mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja hal ini terlihat dari jawaban karyawan 60,3% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 32**

**Pendapat mengenai “karyawan mampu mengatasi setiap kesulitan karena memiliki banyak ide”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	5,7
Setuju	4	84	336	59,6
Kurang Setuju	3	49	147	34,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	523	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan karyawan mampu mengatasi setiap kesulitan karena memiliki banyak ide hal ini terlihat dari jawaban karyawan 59,6% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 33**

**Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menangani Pekerjaan Yang Lebih Menantang Daripada Pekerjaan Yang Karyawan Lakukan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	14,9
Setuju	4	100	400	70,9
Kurang Setuju	3	20	60	14,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	565	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan karyawan dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang karyawan lakukan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 70,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.



**Tabel 34**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Yakin Dapat Menyelesaikan Segala Kesulitan Yang Ada Dalam Proses Pengerjaan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	7,1
Setuju	4	85	340	60,3
Kurang Setuju	3	46	138	32,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	528	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 60,3% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 35**  
**Pendapat Mengenai “Segala Permasalahan Dalam Pekerjaan Karyawan Hadapi Dengan Baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	7,1
Setuju	4	58	232	41,1
Kurang Setuju	3	47	141	33,3
Tidak Setuju	2	26	52	18,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	475	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan segala permasalahan dalam pekerjaan karyawan hadapi dengan baik hal ini terlihat dari jawaban karyawan 41,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan

Berdasarkan hasil pada tabel 31,32,33,34,35 skor tertinggi berada pada tabel 33 yang artinya efikasi diri mendorong karyawan sehingga karyawan dapat bertahan menghadapi kesulitan yang ada. Skor rata – rata pernyataan pada indikator yakin

bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{528 + 523 + 565 + 528 + 475}{5} \\ &= 523,8 \end{aligned}$$

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi

**Tabel 36**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Mempunyai Solusi Dalam Setiap Permasalahan Yang Ada Namun Setelah Dipertimbangkan Semuanya Karyawan Cenderung Merasa Gagal”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	53	265	37,6
Setuju	4	68	272	48,2
Kurang Setuju	3	7	21	5,0
Tidak Setuju	2	2	4	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	7,8
Jumlah		141	573	100

Sumber Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan mempunyai solusi dalam setiap permasalahan yang ada namun setelah dipertimbangkan semuanya karyawan cenderung merasa gagal hal ini terlihat dari jawaban karyawan 48,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 37**  
**Pendapat Mengenai “Karyawan Berhenti Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Ketika Karyawan Menemukan Kesulitan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	3,5
Setuju	4	59	236	41,8
Kurang Setuju	3	54	162	38,3
Tidak Setuju	2	23	46	16,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	469	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 141 Responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Karyawan berhenti menyelesaikan pekerjaan karyawan ketika karyawan menemukan kesulitan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 41,8% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 38**  
**Pendapat Mengenai “Banyaknya Pekerjaan Membuat Karyawan Merasa Tidak Mampu Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	5,7
Setuju	4	80	320	56,7
Kurang Setuju	3	39	117	27,7
Tidak Setuju	2	10	20	7,1
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	2,8
Jumlah		141	501	100

Sumber data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Banyaknya pekerjaan membuat karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik hal ini terlihat dari jawaban karyawan 56,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 39**

**Pendapat mengenai “karyawan bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang dapat karyawan lakukan dengan pekerjaan karyawan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	6,4
Setuju	4	85	340	60,3
Kurang Setuju	3	47	141	33,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	526	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang dapat karyawan lakukan dengan pekerjaan karyawan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 60,3% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 40**

**Pendapat Mengenai “Karyawan Mencari Cara Lain Agar Pekerjaan Selesai Tepat Waktu Ketika Karyawan Mengalami Kebuntuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	8,5
Setuju	4	113	452	80,1
Kurang Setuju	3	16	48	11,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	560	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika karyawan mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 80,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 36,37,38,39,40 skor tertinggi berada pada tabel 36 yang artinya efikasi diri mendorong karyawan sehingga mampu menyelesaikan permasalahan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata – Rata} &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\ &= \frac{573 + 469 + 501 + 526 + 560}{5} \\ &= 525,8 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui bagaimana efikasi diri (*self efficacy*) yang ada pada karyawan PT Metraplasa. Dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai efikasi diri kepada 141 orang karyawan dengan 24 uah pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai efikasi diri sebagai berikut :

**Tabel 67**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Efikasi Diri**

No	pernyataan	Total Skor	Rata –rata
1	Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri	578	5,78
2	Saya merasa tidak mempunyai sesuatu untuk dibanggakan	522	5,22
3	Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	603	6,03
4	Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan	525	5,25
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu atasan atau perintah	525	5,25
Total		2753	
Rata - Rata		550,6	
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	574	5,74
7	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu	589	5,89
8	Saya memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan	588	5,88
Total		1751	
Rata - Rata		584,75	

9	Dalam mengerjakan pekerjaan saya menemukan kesulitan, saya meyakinkan diri untuk tetap bisa tenang dan menyelesaikan pekerjaan saya	588	5,88
10	Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	563	5,63
11	adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja	544	5,44
12	Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik	528	5,28
13	Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian pekerjaan saya	525	5,25
	Total	2748	
	Rata – Rata	541,4	
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda diwaktu yang bersamaan	547	5,47
15	saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	528	5,28
16	saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide	523	5,23
17	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang saya lakukan	565	5,65
18	saya yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan	528	5,28
	Total	2691	
	Rata – Rata	523,8	
19	segala permasalahan dalam pekerjaan saya hadapi dengan baik	464	4,64
20	saya mempunyai solusi dalam setiap permasalahan yang ada namun setelah dipertimbangkan semuanya saya cenderung merasa gagal	573	5,73
21	Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika saya menemukan kesulitan	469	4,69
22	Banyaknya pekerjaan membuat saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik	501	5,01
23	saya bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang dapat saya lakukan dengan pekerjaan saya	526	5,26
24	saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan	560	5,60
	Total	3093	

	Rata – Rata	525,8	
	Jumlah	13094	

Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai efikasi diri pada PT Metraplaza adalah sebagai berikut:

**Tabel 68**  
**Tanggapan Responden Mengenai Efikasi Diri Karyawan Pada PT Metraplaza**

No	Indikator	Total Skor
1	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	550,6
2	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	584,75
3	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih , dan tekun	541,4
4	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	523,8
5	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi	525,8

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada indikator Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan jumlah skor rata – rata 584,75 dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki rasa yakin atas kemampuannya sehingga efikasi diri yang ada memberikan semangat dan dorongan motivasi diri untuk dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sedangkan skor jawaban terendah berada pada indikator yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan jumlah skor rata – rata 550,6 dari hasil tersebut diketahui bahwa dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan PT Metraplaza tidak terselesaikan dengan baik karena kurang yakinnya tiap individu dalam penyelesaian tugas baik secara kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan seacara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel efikasi diri sebagai berikut :

**Tabel 41****Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
EFIKASI DIRI	141	41	78	119	13094	92,87	6,974	48,632
Valid N (listwise)	141							

**Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**

Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik efikasi diri berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 92.87, dengan range 41 dan total skor 13094. Untuk mengetahui efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan PT Metraplasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ Teoritik\ (X) = \frac{1(24) + 5(24)}{2} = 72$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 92.87 dan skor rata-rata teoritis sebesar 72, skor rata-rata empirik lebih besarr dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $92.87 > 72$  maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel efikasi diri (X) dapat dikatakan relatif baik.



#### 4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT Metraplaza

Untuk mengetahui sejauh tingkat kinerja karyawan PT Metraplaza, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

##### 1. Kualitas

**Tabel 42**

**Pendapat Mengenai “Berusaha Menghasilkan Kualitas Pekerjaan Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja Yang Lain”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	18,4
Setuju	4	112	448	79,4
Kurang Setuju	3	3	9	2,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	587	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain berpendapat hal ini terlihat dari jawaban karyawan 79,4% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 43**

**Pendapat Mengenai “Dapat Meminimalisir Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	27,0
Setuju	4	84	336	59,6
Kurang Setuju	3	17	51	12,1
Tidak Setuju	2	2	4	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	581	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Dapat meminimalisirkan tingkat kesalahan dalam bekerja hal ini terlihat dari jawaban karyawan 59,6% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 44**

**Pendapat Mengenai “Yakin Bahwa Keterampilan Dan Kemampuannya Sama Atau Melebihi Dari Teman-Teman Sekerjanya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	22,7
Setuju	4	100	400	70,9
Kurang Setuju	3	10	30	6,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	585	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan yakin bahwa keterampilan dan keampuannya sama atau melebihi dari teman – teman sekerjanya hal ini terlihat dari jawaban karyawan 70,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 45**

**Pendapat Mengenai “Fasilitas Yang Diberikan Oleh Perusahaan Untuk Memperhitungkan Kualitas Hasil Pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	14,9
Setuju	4	82	328	58,2
Kurang Setuju	3	36	108	25,5
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,7
Jumlah		141	544	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

untuk memperhitungkan kualitas hasil pekerjaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 58,2% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 46**  
**Pendapat Mengenai “Dalam Bekerja Selalu Mengutamakan Tingkat Kesulitan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	17,0
Setuju	4	76	304	53,9
Kurang Setuju	3	40	120	28,4
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	544	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat kesulitan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 53,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 42,43,44,45,46 skor tertinggi berada pada tabel 42 yang artinya kinerja karyawan mendorong karyawan sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Skor rata – rata pernyataan pada indikator Kualitas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{587 + 581 + 585 + 544 + 544}{5} \\
 &= 568,2
 \end{aligned}$$

## 2. Kuantitas

**Tabel 47**  
**Pendapat Mengenai “ Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan Seperti Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	15,6
Setuju	4	97	388	68,8
Kurang Setuju	3	21	63	14,9
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	563	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 68,8% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 48**  
**Pendapat mengenai “melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	20,6
Setuju	4	95	380	67,4
Kurang Setuju	3	15	45	10,6
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,7
Jumlah		141	573	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 67,4% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 49**  
**Pendapat mengenai “Mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	21,3
Setuju	4	107	428	75,9
Kurang Setuju	3	4	12	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	590	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 75,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 50**  
**Pendapat mengenai “selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	33,3
Setuju	4	86	344	61,0
Kurang Setuju	3	8	24	5,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	603	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 61% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 51**  
**Pendapat Mengenai “Dapat Memenuhi Dengan Banyaknya Pekerjaan Yang Diterima”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	12,8
Setuju	4	115	460	81,6
Kurang Setuju	3	8	24	12,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	574	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima hal ini terlihat dari jawaban karyawan 81,6% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 47,48,49,50,51 skor tertinggi berada pada tabel 50 yang artinya kinerja karyawan mendorong karyawan sehingga selalu mencapai target yang telah ditetapkan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kuantitas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{563 + 573 + 590 + 603 + 574}{5} \\
 &= 580,6
 \end{aligned}$$

### 3. Ketepatan Waktu

**Tabel 52**  
**Pendapat Mengenai “Dalam Mengerjakan Pekerjaan, Sangat Cekatan Dan Tidak Suka Menunda-Nunda”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	28,4
Setuju	4	58	232	41,1
Kurang Setuju	3	42	126	29,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,7
Jumlah		141	559	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan dalam mengerjakan pekerjaan, sangat cekatan dan tidak suka menunda – nunda hal ini terlihat dari jawaban karyawan 41,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 53**  
**Pendapat Mengenai “Mampu Menggunakan Waktu Secara Efisien Dalam Melaksanakan Tugas Pekerjaan Yang Dibebankan kepadanya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	7,8
Setuju	4	90	360	63,8
Kurang Setuju	3	40	120	28,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	535	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplaza yang menyatakan mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya hal ini terlihat dari jawaban karyawan 63,8% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 54**  
**Pendapat Mengenai “Seluruh Pekerjaan Selama Ini Dapat Dikerjakan Dan Hasilnya Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	7,1
Setuju	4	89	356	63,1
Kurang Setuju	3	36	108	25,5
Tidak Setuju	2	6	12	4,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	526	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 63,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 55**  
**Pendapat mengenai “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	13,5
Setuju	4	76	284	53,9
Kurang Setuju	3	46	138	32,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	517	100

Sumber data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat setuju hal ini terlihat dari jawaban karyawan 53,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.



Berdasarkan hasil pada tabel 52,53,54,55 skor tertinggi berada pada tabel 36 yang artinya kinerja karyawan meningkat karena karyawan dalam mengerjakan tugas cekatandan tidak suka menunda - nunda. Skor rata – rata pernyataan pada indikator ketepatan waktu adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{559 + 535 + 526 + 517}{4} \\
 &= 534,25
 \end{aligned}$$

#### 4. Efektivitas

**Tabel 56**  
**Pendapat Mengenai “Terbuka Dalam Menerima Kritik Dan Saran Atas Hasil Kerja Yang Diperoleh”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	17,7
Setuju	4	94	376	66,7
Kurang Setuju	3	22	66	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	567	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh hal ini terlihat dari jawaban karyawan 66,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 57**  
**Pendapat Mengenai “Menggunakan Fasilitas Yang Diberikan Oleh Perusahaan Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	13,5
Setuju	4	93	372	66,0
Kurang Setuju	3	29	87	20,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	554	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini terlihat dari jawaban karyawan 66% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 58**  
**Pendapat Mengenai “Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cermat”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	24,8
Setuju	4	95	380	67,4
Kurang Setuju	3	11	33	7,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	588	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan Menyelesaikan pekerjaan dengan cermat hal ini terlihat dari jawaban karyawan 67,4% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 59**  
**Pendapat Mengenai “Dapat Berkonsentrasi Penuh Mengerjakan Pekerjaannya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	16,3
Setuju	4	86	344	61,0
Kurang Setuju	3	32	96	22,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	555	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan dapat berkonsentrasi penuh mengerjakan pekerjaannya hal ini terlihat dari jawaban karyawan 61% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 60**  
**Pendapat Mengenai “Dapat Mengerjakan Pekerjaan Dengan Efektif Dan Efisien Sehingga Tidak Perlu Banyak Bertanya Kepada Atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	27,0
Setuju	4	85	340	60,3
Kurang Setuju	3	17	51	12,1
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	581	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 60,3% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 56,57,58,59,60 skor tertinggi berada pada tabel 58 yang artinya kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat. Skor rata – rata pernyataan pada indikator efektivitas adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
 &= \frac{567 + 554 + 588 + 555 + 581}{5} \\
 &= 569
 \end{aligned}$$

## 5. Kemandirian

**Tabel 61**

**Pendapat Mengenai “Berinisiatif Mengerjakan Pekerjaan Tanpa Menunggu Perintah Dari Atasan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	22,0
Setuju	4	100	400	70,9
Kurang Setuju	3	8	24	5,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1,4
Jumlah		141	581	100

Sumber data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 70,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 62**

**Pendapat Mengenai “Mengerjakan Tugas Tanpa Bantuan Orang Lain”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	12,8
Setuju	4	80	320	56,7
Kurang Setuju	3	35	105	24,8
Tidak Setuju	2	8	16	5,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	531	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain hal ini terlihat dari jawaban karyawan 56,7% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 63**

**Pendapat mengenai “dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	13,5
Setuju	4	111	444	78,7
Kurang Setuju	3	9	27	6,4
Tidak Setuju	2	1	2	0,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,7
Jumlah		141	569	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima hal ini terlihat dari jawaban karyawan 70,9% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 64**  
**Pendapat Mengenai “Bertanggung Jawab Atas Segala Pekerjaan Yang Karyawan Kerjakan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	14,9
Setuju	4	103	412	73,0
Kurang Setuju	3	17	51	12,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	568	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang karyawan kerjakan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 73% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

**Tabel 65**  
**Pendapat mengenai “menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain hanya jika benar-benar diperlukan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	25,5
Setuju	4	93	372	66,0
Kurang Setuju	3	10	30	7,1
Tidak Setuju	2	2	4	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		141	582	100

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 141 responden rata – rata karyawan PT Metraplasa yang menyatakan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain hanya jika benar – benar diperlukan hal ini terlihat dari jawaban karyawan 66% menyatakan setuju dengan pertanyaan.

Berdasarkan hasil pada tabel 61,62,63,64,65 skor tertinggi berada pada tabel 65 yang artinya kinerja karyawan meningkat dengan ditunjukannya penyelesaian tugas secara mandiri tanpa bantuan orang lain hanya jika benar – benar diperlukan. Skor rata – rata pernyataan pada indikator kemandirian diberbagai situasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Total Skor Pada Setiap Pernyataan}}{\text{Jumlah Pernyataan}} \\
&= \frac{581 + 531 + 569 + 568 + 582}{5} \\
&= 566,2
\end{aligned}$$

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Metraplasa. Dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 141 orang karyawan dengan 24 buah pernyataan.

Berikut ini adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 69**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Total Skor	Persentase (%)
1	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	587	5,87
2	Karyawan dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	581	5,81
3	Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya	587	5,87
4	karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memperhitungkan kualitas hasil pekerjaan	544	5,44
5	Karyawan dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat kesulitan	544	5,44
	Total	2843	
	Rata - Rata	568,2	
6	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	563	5,63
7	Karyawan sering melakukan penyelesaian pekerja diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	573	5,73
8	Karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan	590	5,9
9	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan	603	6,03
10	Karyawan merasa dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima	574	5,74

	Total	2903	
	Rata – Rata	580,6	
11	dalam mengerjakan pekerjaan, Karyawan sangat cekatan dan tidak suka menunda-nunda	559	5,59
12	karyawan mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya	574	5,74
13	seluruh pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	526	5.26
14	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	537	5,37
	Total	2196	
	Rata - Rata	534,25	
15	karyawan terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh	567	5,67
16	Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya	554	5,54
17	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cermat	588	5,88
18	Karyawan dapat berkonsentrasi penuh mengerjakan pekerjaannya	555	5,55
19	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	581	5,81
	Total	2845	
	Rata – Rata	569	
20	Karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	581	5,81
21	Karyawan mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain	531	5,31
22	Karyawan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan	569	5,69
23	Karyawan komitmen dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan	568	5,68
24	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain hanya jika benar-benar diperlukan	582	5,82
	Total	2831	
	Rata – Rata	566.2	
	Jumlah	13554	



Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT Metraplasa adalah sebagai berikut :

**Tabel 68**  
**Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan pada**  
**PT Metraplasa**

No	Indikator	Total Skor
1	Kualitas	568,2
2	Kuantitas	580,6
3	Ketepatan Waktu	534,25
4	Efektivitas	569
5	Kemandirian	566,2

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tertinggi berada pada indikator kuantitas dengan jumlah skor rata – rata 580,6 dapat disimpulkan bahwa karyawan memberikan hasil pekerjaan secara kuantitas yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan skor jawaban terendah berada pada indikator ketepatan waktu dengan jumlah skor rata – rata 534,25 dari hasil tersebut diketahui bahwa dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan karyawan PT Metraplasa yang dihasilkan tidak selalu tepat waktu, adanya keterlambatan atau penundaan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja dengan penyelesaian waktu pengerjaan yang lama. Hal inii yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan pernyataan variabel efikasi diri sebagai berikut :

**Tabel 65**  
**Analisis deskriptif kinerja karyawan**

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KINERJA KARYAWAN	141	38	82	120	13554	96,13	6,703	44,926
Valid N (listwise)	141							

Sumber data diolah SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata – rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 96.13, dengan range 38 dan total skor 13554. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT Metraplasa, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(24) + 5(24)}{2} = 72$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 96.13 dan skor rata-rata teoritis sebesar 72, skor rata-rata empirik lebih besarr dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai  $96.13 > 72$  maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

### 4.2.3 Analisis Variabel Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan PT Metraplasa

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan PT Metraplasa dengan responden sebanyak 141 responden:

			EFIKASI DIRI	KINERJA KARYAWAN
Spearm an's rho	EFIKASI DIRI	Correlation Coefficient	1,000	,537**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	141	141
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,537**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	141	141

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Output Correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,537. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan berada pada interval ke 3

**Tabel 66**

#### Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599	0,537	Sedang
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi efikasi diri dengan kinerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,537^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,288 \times 100\%$$

$$KD = 28,8\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar efikasi diri.

## 3. Uji hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya:

### a. Mencari $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n - 2$  atau  $141 - 2 = 139$ . Hasil yang diperoleh adalah 1,656

### b. Mencari $t_{hitung}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{hitung}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,573 \sqrt{\frac{141 - 2}{1 - 0,573^2}}$$

$$t = 8,240$$

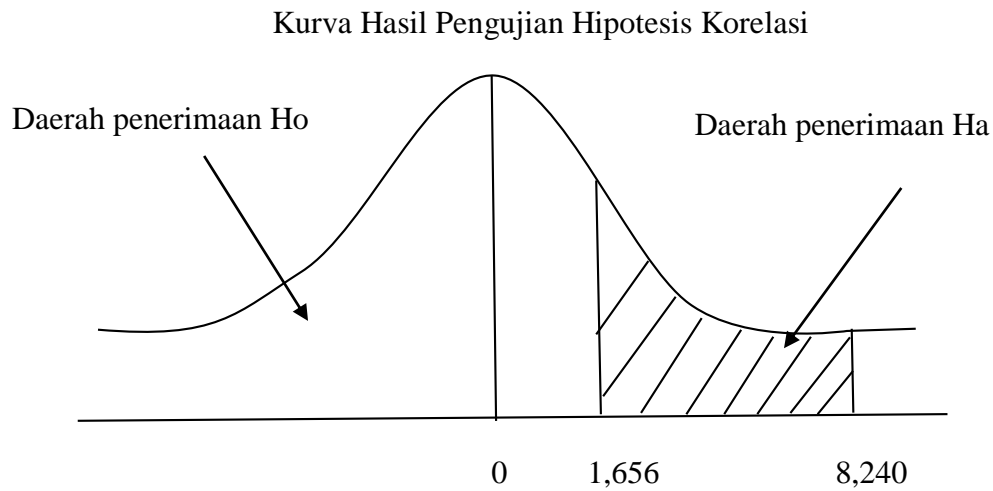
## 4. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan
- $H_a (\rho > 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 8,240 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,656, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,240 > 1,656$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan

bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Metraplasa.



Gambar 8. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT Metraplasa

Untuk mengetahui hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja Karyawan PT Metraplasa. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan PT Metraplasa. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bagian 4.2.3, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana pada tabel 66 dapat diketahui korelasi antara variabel efikasi diri dengan kinerja karyawan didapat nilai sebesar 0,573. Nilai koefisien determinasi (KD) menunjukkan persentase sebesar 28,8% dimana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar efikasi diri. Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 8,240 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,656, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,240 > 1,656$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Metraplasa.

Hasil penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan oleh Ika Sulistiowati tahun 2014 dengan judul Hubungan antara *Self Efficacy* Dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit Di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan rumah sakit, perbedaan kinerja petugas kebersihan rumah sakit berdasarkan kompensasi finansial, dan hubungan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan rumah sakit. Metode pengumpulan data menggunakan skala *self efficacy*, skala kinerja petugas kebersihan dan angket kompensasi. Subjek penelitian ini berjumlah 50 orang petugas kebersihan rumah sakit di kota Madiun yang berstatus

*outsourcing* dengan masa kerja minimal selama 3 bulan. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi dan anova satu jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan  $r = 0.624$ , tidak ada perbedaan kinerja petugas kebersihan berdasarkan kompensasi finansial  $F = 0.002$ ;  $p > 0.005$ , dan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kompensasi finansial dengan kinerja petugas kebersihan  $r = 0.639$ .  $R^2 = 0.409$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas kebersihan dipengaruhi oleh *self efficacy* dan kompensasi finansial sebesar 40.9% sedangkan sisanya 59.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan PT Metraplasa memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti, ternyata ada hubungan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti, oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahawa variabel Efikasi diri (X) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y), maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

#### 4.2.5 Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan PT Metraplasa dengan menggunakan responden sebanyak 141 orang tentang hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa efikasi diri karyawan PT Metraplasa relatif baik begitupula dengan kinerja karyawan PT Metraplasa sudah relatif baik. Berdasarkan perhitungan korelasi antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,573,  $r = 0,573 > 0$  artinya hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT Metraplasa. Dari Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $8,240 > 1,656$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu ini akan mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang baik ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitasnya. Dan Sebaliknya, Apabila Efikasi diri yang dimiliki cenderung rendah maka akan mengakibatkan ketidakberhasilan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan efikasi diri atau *self efficacy* yang kuat diindikasikan akan membuat kinerja karyawan meningkat dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan BAB IV mengenai hubungan efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja karyawan pada PT Metraplaza, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan PT Metraplaza, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat Efikasi diri pada Karyawan PT Metraplaza sudah baik. Hal ini terbukti dengan respon para karyawan atas efikasi diri karyawan yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata – rata empirik sebesar 92.87 dan skor rata – rata teoritis sebesar 72, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai  $92.87 > 72$  maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel efikasi diri (X) dapat dikatakan relatif baik.
2. Kinerja karyawan pada PT Metraplaza dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari respon para manager terhadap karyawannya mengenai kinerja karyawan yang tergolong baik karena berdasarkan hasil pengolahan data diketahui skor rata – rata empirik sebesar 96.13 dan skor rata – rata teoritis sebesar 72, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata – rata teoritis, dengan nilai  $96.13 > 72$  maka dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.
3. Hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT Metraplaza, berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil  $r_s = 0.537$  yang menunjukkan hubungan linear yang positif yang berada pada interval 3 dan diperoleh koefisien determinasi sebesar 28,8% yang menunjukkan besarnya hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $8,240 > 1,656$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang kuat positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain terdapat hubungan nyata antara efikasi diri (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Metraplaza.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa efikasi diri dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi yang sedang dan hubungan yang kuat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan.

Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain :

### **5.2.1 Saran untuk PT Metraplasa**

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Metraplasa, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran Untuk meningkatkan kinerja
  - a. Kuantitas hasil kerja : menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang ditetapkan, mencapai target kerja yang telah ditetapkan, mengurangi ketidakhadiran, berkomitmen penuh dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan, terbuka untuk kritik dan saran atas hasil pekerjaan.
  - b. Kualitas Hasil kerja : melaksanakan tugas diatas standar kerja yang telah ditetapkan, ketepatan kerja dan kualitas hasil pekerjaan, meningkatkan kemampuan menggunakan waktu secara efisien dalam penyelesaian tugas, pemanfaatan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mencapai kualitas pekerjaan yang baik.

#### **2. Saran untuk meningkatkan Efikasi Diri**

Karyawan PT Metraplasa supaya lebih meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dengan meningkatkan efikasi diri dengan cara mengubah, meningkatkan atau menurunkan kebiasaan diri yang diyakini dapat memicu kurangnya atau rendahnya efikasi diri dalam diri yang dapat diperoleh melalui sumber efikasi diri yaitu pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*persuasi sosial*), dan pembangkitan emosi (*Emotional / physiological states*). Selain dari dalam diri karyawan, secara internal perusahaan PT Metraplasa sebaiknya melakukan pengadaan peningkatan efikasi diri karyawan dengan sering dilakukannya *training and motivation* kepada karyawan karna dengan dilakukannya kegiatan tersebut akan menambah kecakapan kaeyawan dalam bekerja sehingga karyawan lebih terlatih dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan segala hambatan diberbagai situasi.

### **5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak – pihak yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempeluas ruang lingkup penelitian mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat memperkaya indikator masing – masing variabel
3. Untuk penelitian Selanjutnya dilakukan secara kualitatif dengan wawancara



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwisol (2009), *Psikologi Kepribadian*, Edisi Revisi, Malang, Penerbit UMM Press.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori, Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit Graha Ilmu.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Bandura. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Dian Rizki (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat
- Febriantini. (2012). *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Pengambilan Keputusan Dengan Kinerja (Studi pada SDN Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. LBPP Lia Pramuka.
- Harsuko Riniwati (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja, Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang, UB Press.
- Hasibuan, Malayu. ( 2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Ike Kusdyah Rachmawati (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Istijanto (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi – Dimensi Kerja Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta, PT SUN Jakarta.
- Lauster, P. ( 2005). *Tes Kepribadian (Terjemahan : D.H. Gulo)*. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta , PT Andi Offset
- Manara. (2008). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Resiliansi pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri UIN. Malang*. Malang
- M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bandung. Ghalia Indah.

- Robi Joko Santoso (2012). Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kinerja Pada Karyawan Di PT Timatex Salatiga. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins & Judge. (2015). *Organizational Behavior*, 16th Editions. London, Pearson Education Ltd.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D). Bandung. Alfabeta.
- Sulistiowati, Ika. (2014), *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit Di Kota Madiun*, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- T Hani Handoko (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Puji. Wahyu dan Dian Ratnaningtyas. (2012), *Pengaruh Self Efficacy Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa SMK PGRI 1 Madiun*. IKIP PGRI Madiun.

# LAMPIRAN



## **KUESIONER PRA SURVEY**

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

PT Metraplasa

Di tempat

Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner berikut ini, dengan cara memberikan tanda X pada (jawaban boleh lebih dari satu) yang merupakan faktor – faktor yang dapat menurunkan kinerja atau hasil kerja saudara.

1. Motivasi Kerja
2. Iklim Organisasi
3. Stress Kerja
4. Kepemimpinan
5. Efikasi Diri
6. Budaya Organisasi
7. Komitmen

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN**  
**PADA PT METRAPLASA**

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

PT Metraplasa

Di tempat

Salam Hormat,

Saya Mahasiswa/i jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan akan melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa**”. Adapun maksud tujuan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data bagi penelitian pendidikan saya, tanpa ada kaitannya dengan yang lain.

Kami mengharapkan kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner kami dengan jujur dan apa adanya guna memperlancar penelitian yang akan kami lakukan untuk dapat memahami dan memperdalam ilmunya.

Atas ketersediaan dan peran serta anda, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

HANI RATNASARI



No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	ST
1	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	Secara keseluruhan saya puas dengan diri saya sendiri					
2		Saya merasa tidak mempunyai sesuatu untuk dibanggakan					
3		Saya meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
4		Saya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan					
5		Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu atasan atau perintah					
6	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
7		Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu					
8		Saya memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan pekerjaan					
9		Saya memberikan semangat dan motivasi kepada rekan kerja saya					
10		Dalam mengerjakan pekerjaan saya menemukan kesulitan, saya meyakinkan diri untuk tetap bisa tenang dan menyelesaikan pekerjaan saya					
11	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun	Saya semangat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan					
12		adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja					
13		Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik					
14		Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian pekerjaan saya					
15		saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbeda diwaktu yang bersamaan					



16	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
17		saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide					
18		Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang saya lakukan					
19		saya yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan					
20		segala permasalahan dalam pekerjaan saya hadapi dengan baik					
21	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi	saya mempunyai solusi dalam setiap permasalahan yang ada namun setelah dipertimbangkan semuanya saya cenderung merasa gagal					
22		Saya berhenti menyelesaikan pekerjaan saya ketika saya menemukan kesulitan					
23		banyaknya pekerjaan membuat saya merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
24		saya bertanya kepada rekan kerja mengenai prosedur pekerjaan yang dapat saya lakukan dengan pekerjaan saya					
25		saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan					

## KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

(Untuk Diisi oleh Atasan)

Nama Karyawan :

Departemen :

Jabatan :

Nama Penilai :

Jabatan :

### PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah pernyataan – pernyataan berikut dengan mmeberikan tanda ceklis (√) pada pilihan yang tersedia.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					
2		Karyawan dapat meminimalisirkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
3		Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuannya sama atau melebihi dari teman-teman sekerjanya					
4		karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memperhitungkan kualitas hasil pekerjaan					

5		Karyawan dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat kesulitan					
6	Kuantitas	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
7		Karyawan sering melakukan penyelesaian pekerjaaa diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan					
8		Karyawan mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan					
9		Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
10		Karyawan merasa dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang diterima					
11	Ketepatan waktu	dalam mengerjakan pekerjaan, Karyawan sangat cekatan dan tidak suka menunda-nunda					
12		karyawan mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya					
13		seluruh pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
14		karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
15		karyawan menggunakan alat bantu kerja dalam bekerja					
16	Efektivitas	karyawan terbuka dalam menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh					
17		Karyawan menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya					
18		Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cermat					
19		Karyawan dapat berkonsentrasi penuh mengerjakan pekerjaannya					
20		Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
21	Kemandirian	Karyawan berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
22		Karyawan mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					
23		Karyawan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya kerjakan					

24		Karyawan komitmen dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan					
25		Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain hanya jika benar-benar diperlukan					

Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Efikasi Diri "X"

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

26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
27	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
31	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3
39	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4
40	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
42	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4
48	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4
49	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
52	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4

55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4
57	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4
58	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	3	5
61	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
64	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5
66	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
67	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	5
70	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
71	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
74	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	5
75	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4
76	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
78	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3
79	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
83	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3

84	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4
85	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
87	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
89	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3
93	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
96	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3
97	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	4
98	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	2	3	4
102	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
103	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
104	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	2	3	4
107	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4
108	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
110	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
112	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4



114	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
115	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	3	3	3	4
116	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4
117	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	2	3	4
118	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4
119	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4
120	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
121	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4
122	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4
123	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4
124	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
125	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	4
126	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4
127	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4
128	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
129	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4
130	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4
131	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
132	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4
133	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4
134	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	4
135	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
136	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
137	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
138	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
139	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
140	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
141	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4

## Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan "Y"

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3
6	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4
7	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4
8	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
9	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4
14	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3
15	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4
16	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
20	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3
21	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5
22	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2
25	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2

28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4		
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
32	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
33	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	1	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
35	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	
36	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	
38	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	
39	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
40	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	
41	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
44	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	
45	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	
46	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	
47	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	
48	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
49	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
52	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	
53	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
54	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
55	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
56	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	

57	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
58	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
59	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
60	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
61	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
62	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3
63	4	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
64	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
65	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
66	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
67	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
68	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
69	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4
70	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
71	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
72	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
73	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4
74	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
75	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
76	4	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
77	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
79	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
81	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5
82	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
83	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
84	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
85	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5

86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
87	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
89	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
90	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
91	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
92	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5
93	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
94	4	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
95	5	3	5	4	4	5	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4
96	4	3	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
97	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
98	4	4	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
100	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4
101	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
102	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
103	4	4	4	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
104	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
105	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
106	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
107	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
108	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
109	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
110	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5
111	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
112	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
114	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
115	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5

116	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5
117	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
118	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
119	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
120	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
121	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
122	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
123	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
124	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
125	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5
127	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
128	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
129	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5
130	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
131	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
132	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
133	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
134	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
135	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
136	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
137	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5
138	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
139	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
140	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
141	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL EFIKASI DIRI

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97,30	143,459	,820	,963
VAR00002	97,43	140,254	,941	,962
VAR00003	97,07	148,547	,521	,965
VAR00004	97,37	139,413	,926	,962
VAR00005	97,50	145,776	,455	,966
VAR00006	97,20	149,545	,423	,966
VAR00007	97,40	139,559	,950	,961
VAR00008	97,20	149,545	,423	,966
<b>VAR00009</b>	<b>97,40</b>	<b>151,007</b>	<b>,313</b>	,966
VAR00010	97,10	148,300	,482	,965
VAR00011	97,43	140,254	,941	,962
VAR00012	97,40	147,283	,414	,966
VAR00013	97,37	139,413	,926	,962
VAR00014	97,50	139,224	,819	,963
VAR00015	97,43	140,254	,941	,962
VAR00016	97,30	143,459	,820	,963
VAR00017	97,40	139,559	,950	,961
VAR00018	97,40	139,559	,950	,961
VAR00019	97,30	143,459	,820	,963
VAR00020	97,63	142,033	,505	,967
VAR00021	97,63	141,413	,512	,967
VAR00022	97,50	142,121	,656	,964
VAR00023	97,43	140,254	,941	,962
VAR00024	97,30	143,459	,820	,963
VAR00025	97,40	139,559	,950	,961

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYWAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94,37	67,068	,622	,898
VAR00002	94,60	68,041	,504	,900
VAR00003	94,83	68,420	,370	,902
VAR00004	94,50	65,293	,410	,903
VAR00005	94,67	66,713	,432	,901
VAR00006	94,70	64,700	,604	,897
VAR00007	94,80	62,441	,531	,901
VAR00008	94,30	68,217	,367	,902
VAR00009	94,37	66,102	,649	,897
VAR00010	94,63	66,447	,677	,897
VAR00011	94,63	66,102	,430	,902
VAR00012	94,60	68,041	,504	,900
VAR00013	94,63	65,757	,594	,898
VAR00014	94,63	66,585	,570	,898
<b>VAR00015</b>	<b>94,43</b>	<b>68,875</b>	<b>,309</b>	,903
VAR00016	94,37	67,482	,484	,900
VAR00017	94,37	66,861	,493	,900
VAR00018	94,50	67,707	,500	,900
VAR00019	94,50	65,086	,657	,896
VAR00020	94,73	66,271	,603	,898
VAR00021	94,77	67,840	,468	,900
VAR00022	95,33	64,989	,460	,902
VAR00023	94,37	67,068	,622	,898
VAR00024	94,30	68,355	,484	,900
VAR00025	94,87	64,671	,552	,899



Berikut tanggapan responden mengenai Efikasi diri PT Metraplasa

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Rata – rata
1	17	121	3	0	0	578	5,78
2	18	63	60	0	0	522	5,22
3	39	102	0	0	0	603	6,03
4	11	80	50	0	0	525	5,25
5	11	82	46	2	0	525	5,25
6	24	103	14	0	0	574	5,74
7	27	112	2	0	0	589	5,89
8	27	111	3	0	0	588	5,88
9	33	99	9	0	0	588	5,88
10	10	122	10	0	0	563	5,63
11	23	75	43	0	0	544	5,44
12	12	81	48	0	0	528	5,28
13	10	89	35	7	0	525	5,25
14	20	84	37	0	0	547	5,47
15	10	85	46	0	0	528	5,28
16	8	84	49	0	0	523	5,23
17	21	100	20	0	0	565	5,65
18	10	85	46	0	0	528	5,28
19	10	47	58	26	0	464	4,64
20	53	68	7	2	11	573	5,73
21	5	59	54	23	0	469	4,69
22	8	80	39	10	4	501	5,01

23	9	85	47	0	0	526	5,26
24	12	103	16	0	0	560	5,60

**Berikut tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT Metraplaza**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Persentase (%)
1	26	112	3	0	0	587	5,87
2	38	84	17	2	0	581	5,81
3	32	100	9	0	0	587	5,87
4	21	82	36	1	1	544	5,44
5	24	76	40	1	0	544	5,44
6	22	97	21	1	0	563	5,63
7	29	95	15	1	1	573	5,73
8	30	107	4	0	0	590	5,9
9	47	86	8	0	0	603	6,03
10	18	115	8	0	0	574	5,74
11	40	58	42	0	1	559	5,59
12	11	90	40	0	0	574	5,74
13	10	89	36	6	0	526	5,26
14	19	76	46	0	0	537	5,37
15	25	94	22	0	0	567	5,67
16	19	93	29	0	0	554	5,54
17	35	95	11	0	0	588	5,88
18	23	86	32	0	0	555	5,55
19	38	85	17	1	0	581	5,81
20	31	100	8	0	2	581	5,81
21	18	80	35	8	0	531	5,31
22	19	111	9	1	1	569	5,69

23	21	103	17	0	0	568	5,68
24	36	93	10	2	0	582	5,82

HASIL UJI REABILITAS EFIKASI DIRI

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	24

HASIL UJI REABILITAS KINERJA KARYAWAN

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	24

HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN

**Correlations**

			EFIKASI DIRI	KINERJA KARYAWAN
Spearm an's rho	EFIKASI DIRI	Correlation Coefficient	1,000	,537**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	141	141
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,537**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	141	141

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Surat Riset Penelitian

**metraplasa**

Mulia Business Park Building J  
Jl. Letjen MT Haryono Kav. 58-60, Pancoran  
Jakarta 12780 Indonesia

T +62 21 7939 123  
F +62 21 7999 120

**SURAT KETERANGAN RISET PENELITIAN**  
Nomor: 121/SDM-400/HCGA/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rira Nidya Apriyani  
Jabatan : HR Recruitment Specialist  
Alamat : Gedung J, Mulia Business Park  
Jl. Letjen MT Haryono Kav. C58-60 Pancoran,  
Jakarta Selatan 12780


Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Hani Ratnasari  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
NIM : 021114242

Adalah benar telah melakukan riset di PT. METRAPLASA sejak 12 Oktober 2017 s/d 12 Desember 2017 dalam rangka penyelesaian Skripsi untuk memenuhi Syarat Kelulusan Strata Satu (S1) di Universitas Pakuan dengan Judul: "Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan PT. Metraplasa". Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 7 Februari 2018

PT. METRAPLASA

 metra

**Rira Nidya Apriyani**  
HR Recruitment Specialist