

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN**

TESIS

Oleh

**NASSYIATUL AISYIYAH
NPM. 191804065**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

NASSYIATUL AISYIYAH

NPM. 191804065

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota
Medan**

N a m a : Nassiyatul Aisyiyah

N I M : 191804065

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi

Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Telah di uji pada Tanggal 27 September 2021

Nama : Nassiyatul Aisyiyah

NPM : 191804065

Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons

Sekretaris : Dr. Patisina, ST, M.Eng

Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Asih Menanti, S.Psi, MS

PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa dalam karya ilmiah ini adalah murni gagasan, rumusan , dan penelitian saya sendiri. tidak ada terdapat karya atau pendapat yang pernah diajukan atau dipublikasikan orang lain kecuali dengan jelas secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Medan, 27 September 2021



Nassiyatul Aisyiyah

Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

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

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

Nama : Nassiyatul Aisyiyah
NPM : 191804065
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 11 Nopember 2021
Yang menyatakan

(Nassiyatul Aisyiyah)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **"PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN"**. Tesis ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 27 September 2021

P e n u l i s

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul ” Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan”.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan dukungan moril maupun bantuan materil dan pembimbingan (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani.MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.Kons.S.Psi.
4. Komisi Pembimbing Selaku Dosen Pembimbing Akademik: Dr. Kaiman Turnip., M.Si., dan Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar., M.Si. Yang senantiasa sabar memberikan arahan, bimbingan serta motivasi kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Pengampu Mata Kuliah Magister Psikologi, semoga ilmu yang telah diberikan bermanfaat bagi penulis di masa mendatang.
6. Abah dan Mama serta abang, kakak, keponakan dan keluarga yang senantiasa memanjatkan doa disetiap detiknya, mendukung, memberikan semangat serta kasih sayangnya yang tak pernah kurang, walaupun abah hanya menyaksikannya jauh disana.

7. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2019 yang telah memberikan warna selama perkuliahan, terkhusus kak dinna teman seperjuangan yang senantiasa berproses dengan penulis serta menjadi pendengar yang baik berbagi suka dan duka.
8. Seluruh staff pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan.
9. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan yang telah memberikan izin penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini.
10. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i receive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong, i wanna thank me for just being me at all times.*

ABSTRAK

NASSYIATUL AISYIYAH. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2021

Kurangnya rasa keyakinan (*self-efficacy*) pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dalam menyelesaikan tugas sendiri tanpa tim ataupun bantuan orang lain, serta pegawai terbiasa bekerja di zona nyaman membuat pegawai jadi bermalas-malasan dan menganggap pekerjaan membosankan dan monoton sehingga pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik, turunnya tingkat motivasi kerja pegawai serta kurang rasa tanggung jawab dalam bekerja berakibat performa kinerja pegawai tidak maksimal serta kinerja pegawai pada instansi rendah, terlihat dari prestasi kerja yang masih jauh dari yang ditargetkan. Tujuan dilakukannya penelitian yakni menganalisis besarnya pengaruh *self-efficacy* serta motivasi kerja pada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, dengan desain menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif metode deskriptif verifikatif, sampel yang dipakai merupakan keseluruhan pns di kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yaitu 50 pegawai kecuali pns pejabat penilai, teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan teknik purposive sampling, analisis data menggunakan regresi berganda. Variabel motivasi kerja sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan variabel *self-efficacy* secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu *self-efficacy* serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Kata Kunci: Kinerja pegawai; *Self-efficacy*; Motivasi kerja

ABSTRACT

NASSYIATUL AISYIYAH. *The Influence of Self-Efficacy and Work Motivation on the Performance of Medan City DPRD Secretariat Employees. Master of Psychology, Medan Area University. 2021*

Lack of confidence (self-efficacy) in Medan City DPRD Secretariat employees in completing their own tasks without a team or help from others, as well as employees accustomed to working in a comfort zone makes employees lazy and consider work boring and monotonous so that the implementation of tasks does not go smoothly. good, the decrease in the level of employee motivation and lack of sense of responsibility at work resulted in the performance of employee performance being not optimal and the performance of employees at the agency was low, as seen from work performance which was still far from the target. The purpose of the research is to analyze the influence of self-efficacy and work motivation on the performance of the Medan City DPRD Secretariat employees, with a design using a quantitative approach research with descriptive verification methods, the sample used is the entire civil servant in the Medan City DPRD Secretariat office, namely 50 employees except the appraiser officials. , the sampling technique is probability sampling with purposive sampling technique, data analysis using multiple regression. The work motivation variable is very dominant in influencing employee performance while the self-efficacy variable does not significantly affect employee performance, besides that self-efficacy and work motivation affect employee performance simultaneously at the Medan City DPRD Secretariat.

Keywords: employee performance; Self-efficacy; Work motivation

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai	10
---------------------------	----

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Strategi Peningkatan Kinerja.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.4 Pengukuran Kinerja Pegawai	15
2.1.5 Dimensi Kinerja Pegawai.....	16
2.2 <i>Self-Efficacy</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	16
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Self-Efficacy</i>	17
2.2.3 Klasifikasi <i>Self-Efficacy</i>	19
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	20
2.2.5 Sumber <i>Self-Efficacy</i>	21
2.3 Motivasi Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.3.2 Fungsi Motivasi kerja.....	24
2.3.3 Ciri-Ciri Motivasi Kerja.....	25
2.3.4 Faktor-Faktor Penggerak Motivasi kerja	25
2.3.5 Teori-Teori Motivasi.....	27
2.4 Penelitian Terdahulu	36
2.5 Kerangka Konseptual	37
2.6 Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	40
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3 Identifikasi Variabel.....	41
3.4 Definisi Operasional.....	42

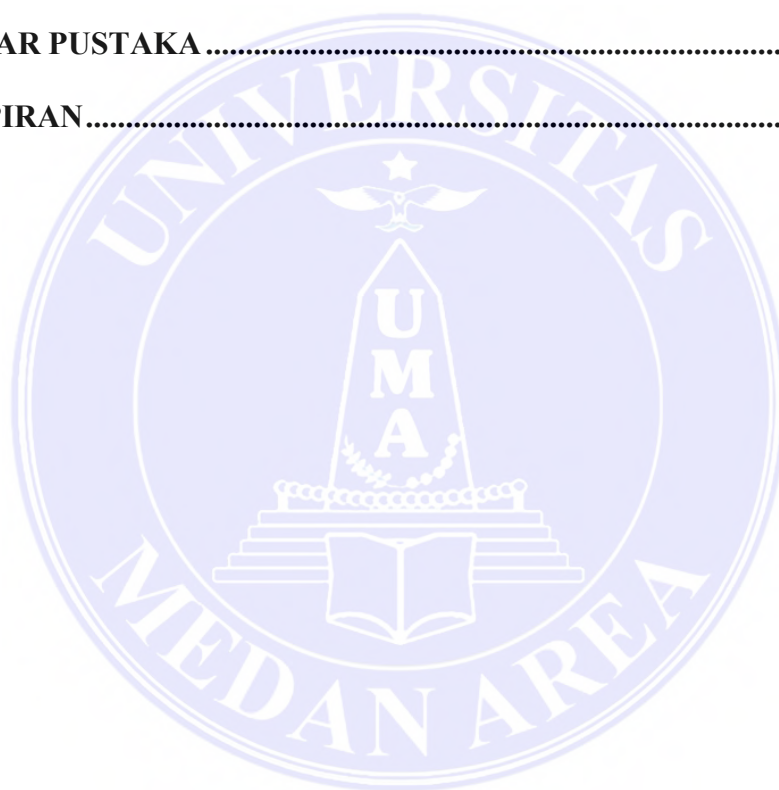
3.5 Populasi dan Sampel	44
3.6 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.7 Teknik Pengumpul Data.....	45
3.8 Prosedur Penelitian.....	46
3.9 Analisis Data	48
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	48
3.9.2 Uji Instrumen Penelitian	48
3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda	52
3.10 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	65
4.2 Persiapan Penelitian	59
4.3 Pelaksanaan Penelitian	62
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian	65
4.4.1 Data Deskriptif Responden	65
4.4.2 Analisis Deskriptif Statistik	69
4.4.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	77
4.4.4 Pengujian Hipotesis.....	80
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.5.1 Pembahasan Deskriptif.....	86
4.5.2 Pembahasan Asosiatif	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	98
5.2 Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA	102
-----------------------------	------------

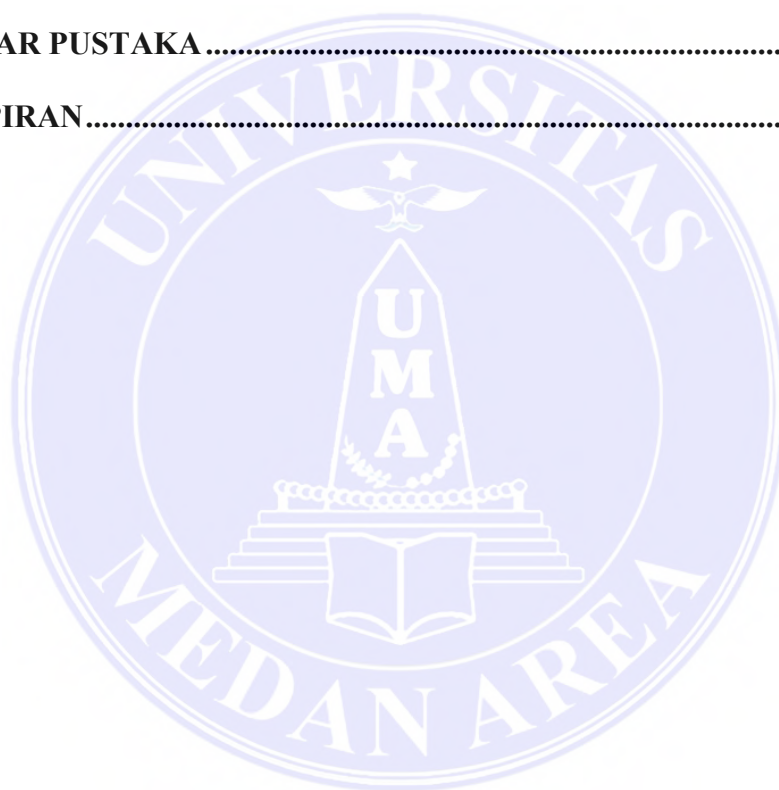
LAMPIRAN..... 105



4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.5.1 Pembahasan Deskriptif.....	86
4.5.2 Pembahasan Asosiatif	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	98
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	105



4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.5.1 Pembahasan Deskriptif.....	86
4.5.2 Pembahasan Asosiatif	91
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	98
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	105



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan	5
Tabel 1.2 Data Penilaian Prestasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Kota Medan	6
Tabel 2.1 Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Kaidah Kuesioner.....	45
Tabel 3.4 Blue Print Skala Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 3.5 Blue Print Skala <i>Self-Efficacy</i>	47
Tabel 3.6 Blue Print Skala Motivasi Kerja.....	47
Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Skor.....	48
Tabel 3.8 Validitas Butir Soal.....	50
Tabel 3.9 Klasifikasi Reliabilitas	51
Tabel 4.1 Penyebaran Uji Coba Skala <i>Self-Efficacy</i>	60
Tabel 4.2 Penyebaran Uji Coba Skala Motivasi Kerja.....	61
Tabel 4.3 Penyebaran Uji Coba Skala Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.4 Penyebaran Butir Skala <i>Self-Efficacy</i>	63
Tabel 4.5 Penyebaran Butir Skala Motivasi Kerja	64
Tabel 4.6 Penyebaran Butir Skala Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.7 Data Responden	65

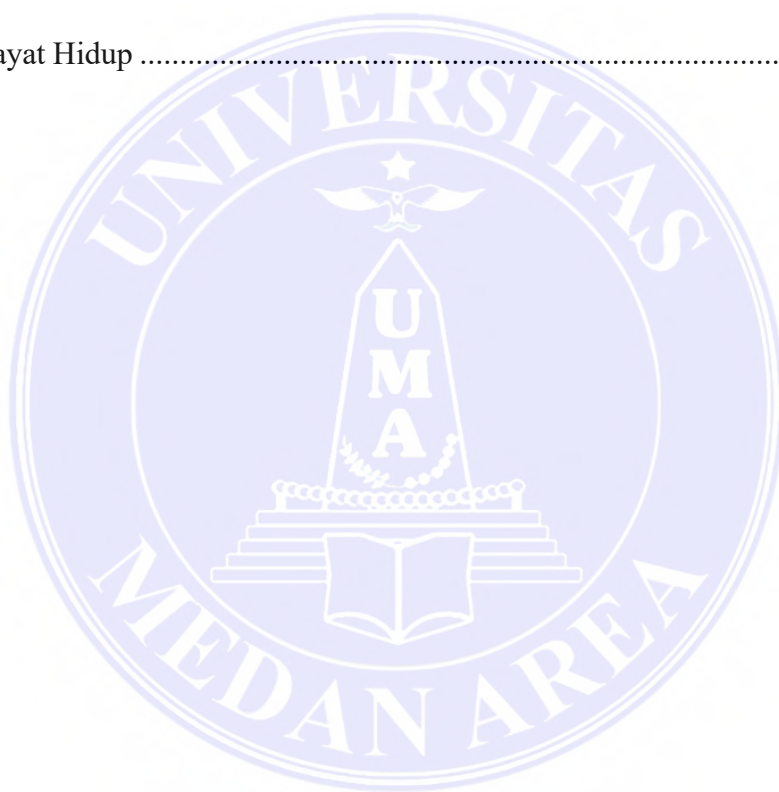
Tabel 4.8 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.9 Data Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.10 Data Responden Berdasar Pendidikan	67
Tabel 4.11 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 4.12 Data Deskriptif Variabel	70
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Self-Efficacy</i>	71
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja	73
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas <i>Self-Efficacy</i>	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	78
Tabel 4.19 Hasil Uji Reliabilitas <i>Self-efficacy</i>	79
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	79
Tabel 4.22 Hasil Output Data Regresi Linier	80
Tabel 4.23 Hasil Output Uji F.....	84
Tabel 4.24 Hasil Output Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.....	28
Gambar 2.2 Teori Motivasi Hygiene-Motivator	32
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.2 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar 4.3 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Gambar 4.4 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Gambar 4.5 Data Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Gambar 4.6 Rentang Skor <i>Self-Efficacy</i>	72
Gambar 4.7 Rentang Skor Motivasi kerja.....	74
Gambar 4.8 Rentang Skor Kinerja Pegawai.....	76
Gambar 4.9 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho (Uji t) <i>Self-Efficacy</i>	83
Gambar 4.10 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho (Uji t) Motivasi Kerja .	84
Gambar 4.11 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho (Uji F)	85

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	106
2. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian.....	107
3. Instrumen Penelitian	108
4. Hasil Analisis Data.....	109
5. Riwayat Hidup	110



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi berdiri untuk tercapainya target maupun tujuan yang ditetapkan. Tujuan itu tidak hanya dapat di capai oleh pimpinan tapi memerlukan partisipasi dan bantuan pegawai. Ketika diangkat menjadi pegawai tentu akan diberikan tanggung jawab pekerjaan, sehingga pegawai dituntut harus memiliki kinerja yang baik. suatu instansi mempunyai tujuan yang ingin dicapai dengan memiliki kinerja yang baik dan handal. Kinerja instansi erat kaitannya dengan kinerja para pegawai, karenanya kualitas dan peran pegawai menentukan kemajuan suatu instansi. Jika individu dalam instansi berhasil memperoleh pencapaian target kerja yang telah ditentukan maka dapat dikatakan kinerja pegawai semakin meningkat dan berkualitas (As'ad dalam sinta, 2020).

Pegawai merupakan komponen yang sangat penting dalam organisasi. seorang pegawai merupakan pokok untuk pencapaian tujuan organisasi dalam membantu tugas pemerintahan. Pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi adalah seorang pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan, karenanya pegawai harus dapat di dayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut, organisasi sangat tergantung pada pegawai, untuk mengembangkan kemampuan dalam hal mengembangkan pengetahuan,

keahliannya, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para pegawai dapat meningkat, pegawai mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, dan kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka akan pula menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

Agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan sebagai evaluasi kinerja, penilaian kinerja bagi pegawai sangat penting dilakukan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah instansi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi suatu instansi merupakan pelayanan publik bukan untuk mencari keuntungan, oleh karenanya seorang pegawai melakukan suatu pekerjaan hendaknya merupakan kinerja yang maksimal. Untuk melakukan fungsi serta tugas Sekretariat DPRD Kota Medan yang merupakan penyelenggara administratif keuangan dan pendukung dewan perwakilan rakyat daerah yang berlokasi di jalan kapten maulana lubis yang jumlah keseluruhan pegawainya 180 orang yaitu 55 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 125 Pegawai Harian Lepas (PHL), pegawai dituntut mempunyai kinerja yang optimal dan baik untuk mengoptimalkan kinerja instansi maupun pemerintah serta mewujudkan visi misi sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.

Hal berbeda yang terjadi, pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan dalam mengemban tanggung jawab dan tugas pekerjaannya masih banyak yang lamban sehingga pekerjaan menumpuk, penggunaan waktu kerja juga tidak efektif dan efisien, dimana masih banyak pegawai yang telat

datang, bahkan ada pegawai yang berada di luar di saat jam kerja berlangsung, serta ada nya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan akibat nya pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan baik. Pengamatan dan informasi yang juga penulis peroleh adalah tidak tertibnya pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja seperti bermain game online, berkumpul untuk mengobrol hal-hal yang tidak penting di luar pekerjaan, masih adanya menggunakan alat kantor bukan untuk urusan pekerjaan tapi urusan pribadi yang dapat menghambat pekerjaan terselesaikan.

Berdasarkan observasi peneliti di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan, diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, terlihat dari tidak sesuainya hasil pekerjaan pegawai dengan standart hasil yang telah ditetapkan, Pegawai belom mampu menyelesaikan secara tepat waktu pekerjaannya, dan kualitas hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas standar. Di instansi tersebut pegawai sudah mendapat pembagian tugas masing-masing di bagian yang ditempati. Sistem kerja dibagi-bagi berdasarkan bagiannya, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang ada. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama tim di tiap bagian sehingga tidak hanya menjadi tugas individu saja melainkan menjadi tugas bersama.

Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan juga terbiasa bekerja di zona nyaman seperti longgarnya peraturan serta dibantu oleh banyaknya PHL, bahkan

kadang ada pegawai yang melimpahkan pekerjaan dan tugas nya di kerjakan oleh PHL. Pegawai juga lebih suka melakukan Tugas Luar (TL) dengan mengikuti kunjungan kerja ataupun konsultasi ke luar kota ketimbang bekerja di kantor, itu terlihat dari antusiasnya pegawai agar ikut dan diizinkan tugas luar. Tidak dipungkiri pegawai banyak yang sudah bekerja tidak dalam jangka waktu yang sebentar sehingga pegawai sudah bertahun-tahun merasakan ritme kerja yang sama (monoton). Selain itu terlihat koordinasi antar sesama pegawai masih dinilai kurang, yang disebabkan ada beberapa pegawai tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya yang lain. Pegawai juga merasa sulit mengemban tugas sendirian dengan adanya deadline, ketika teman yang sebagian dengan nya tidak hadir atau tidak ikut aktif bekerja, sebab pegawai merasa membutuhkan bantuan teman setimnya atau bahkan tolak-tolakan dalam bekerja. Itu artinya rendahnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya semangat dan minat pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kenyataan yang terdapat di kantor Sekretariat DPRD Kota Medan juga menunjukkan menurunnya tingkat motivasi pegawai apalagi sempat diterapkannya *Work From Home (WFH)* rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan performa kinerja tidak maksimal. Pernyataan ini tergambarkan dari beberapa hasil interview yang dilakukan peneliti dengan kepala bagian (kabag) persidangan yang mengatakan bahwa tingkat motivasi pegawai menurun ditambah lagi pandemi gini diterapkannya *work from home*, standart kerja dan rasa tanggung jawab pegawai sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi menurun. Berikut data penilaian kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan

Tahun	Standart penilaian kinerja pegawai	Rata-rata penilaian kinerja pegawai	kategori
2016	83	83	Baik
2017	83	82	Baik
2018	82	83	Baik
2019	83	81	Baik
2020	81	80	Baik

Sumber: Bagian umum tata usaha Sekretariat DPRD Kota Medan dan diolah oleh peneliti (2021).

Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan oleh sekretaris dewan, kepala bagian dan kepala sub bagian setiap bagian masing-masing dan dilaporkan di tiap tahunnya. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala bagian maupun kepala sub bagian secara objektif terhadap masing-masing bawahannya. Dimana pegawai dan PHL dinilai oleh kabag dan kasubbag nya masing-masing, sedangkan untuk kabag dan kasubbag dinilai langsung oleh sekwan (sekretaris dewan). Berdasarkan tabel diatas, standar penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan melihat kepada nilai pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Dapat dilihat terjadi penurunan pada tahun 2019, dimana standart penilaian kinerja pegawai sebesar 83 dan rata-rata nilai pencapaian kinerja pegawai hanya 81 hingga di tahun 2020 nya menjadi 80. Namun, melihat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2016 standart penilaian kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan mencapai nilai 83 dengan nilai pencapaian kinerja pegawai rata-rata 83. disini terlihat kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal tersebut mempengaruhi standar penilaian kinerja pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih rendah dibandingkan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2016. Sehingga dapat dikatakan bahwa

kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan mengalami penurunan. Walaupun nilai tergolong pada kategori baik tiap tahunnya, tapi pada kenyataannya pegawai menghadapi masalah yang telah dipaparkan diatas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah sebagai dasar penilai prestasi kerja, pegawai wajib menyusun SKP yaitu sasaran kinerja pegawai. Sasaran kinerja pegawai dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Terdapat dua dasar penilaian prestasi kerja pns, yaitu SKP berbobot 60 % dan perilaku kerja berbobot 40 %. Selain harus mencapai SKP pegawai juga harus berperilaku baik. Maka dari itu untuk mempermudah monitoring pengukur kinerja dan kedisiplinan pegawai sebagai peningkatan kinerja pegawai, sejak mulai bulan april 2021 Sekretariat DPRD Kota Medan menerapkan sistem E kinerja yaitu aplikasi berbasis web untuk merekam semua aktivitas yang dikerjakan pns dengan bobot 300 perharinya kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berikut data penilaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan:

Tabel 1.2 Data Penilaian Prestasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Kota Medan

No	Hasil Kerja	Persentase Prestasi Kerja	
		Pegawai	Persentase
1	< 50	0	
2	50 - 60	0	
3	60 - 75	0	
4	75 - 85	37	67,28
5	> 85	18	32,72
Jumlah		55	100%

Sumber: Bagian umum tata usaha Sekretariat DPRD Kota Medan dan diolah oleh peneliti (2021).

Pada tabel data penilaian prestasi kerja PNS diatas terlihat bahwa hanya 18 pegawai memiliki nilai prestasi kerja diatas 85 dari keseluruhan pegawai yaitu 55, sedangkan 37 lainnya memiliki prestasi 75-85. Hasil ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal. Berkaitan dengan fenomena yang dipaparkan peneliti diatas peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Fenomena dapat dilihat di Sekretariat DPRD Kota Medan, tempat penelitian ini dilakukan masih terlihat permasalahan yaitu:

1. Kurangnya rasa keyakinan (*self-efficacy*) pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dalam menyelesaikan tugas sendiri tanpa tim ataupun bantuan orang lain, sehingga pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan terbiasa bekerja di zona nyaman, itu membuat pegawai jadi bermalas-malasan dan menganggap pekerjaan membosankan serta monoton sehingga pelaksanaan tugas tidak berjalan dengan baik.
2. Turunnya tingkat motivasi kerja pegawai serta kurang rasa tanggung jawab dalam bekerja berakibat performa kinerja pegawai tidak maksimal.
3. Kinerja pegawai pada instansi rendah, terlihat dari banyaknya pegawai yang belum mencapai standar kerja yang telah di tentukan.

1.3 Rumusan Masalah

Peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab yaitu :

1. Adakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan?
2. Adakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?
3. Berapa besar *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan adakah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat pengaruhnya *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Untuk melihat pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menguji berapa besar *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas

Memperkaya informasi pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi dan pemahaman mengenai teori kinerja pegawai, *self-efficacy* dan motivasi kerja.

b. Bagi Penelitian

Memberikan referensi, masukan, pertimbangan serta pengaruh untuk peneliti lain di bidang Psikologi khususnya guna melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai, *self-efficacy* dan motivasi kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi instansi diharapkan penelitian ini dapat jadi informasi yang bermanfaat bagi Sekretariat DPRD Kota Medan dalam melakukan analisa dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan *self-efficacy*, motivasi kerja dan kinerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan seorang pegawai sebagai prestasi kerja berdasarkan perannya di dalam instansi (Rivai, 2004). lain halnya dengan Mangkunegara yang mengatakan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang ada padanya dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Mangkunegara 2008). Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja seorang pegawai adalah pencapaian kerja dari target yang harus dicapai dan tugas yang dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah tertentu.

Mulyadi juga menerangkan kinerja berarti pencapaian suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran strategi yang sebelumnya telah ditetapkan dengan harapan perilaku (Mulyadi 2007). Tindakan yang memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari seorang pegawai yaitu: perbaikan kesempatan yang adil dalam kerja, pengembangan dan perencanaan karir, keputusan penempatan, penyesuaian kompensasi, pelatihan, peningkatan prestasi kerja.

Dikemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003), kinerja individu adalah gabungan dari kapasitas, upaya dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja. Jackson dan Mathis (2006) menyatakan kinerja ialah tindakan yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pegawai, umumnya terdiri atas kuantitas, kualitas, ketepatan waktu tugas selesai, presensi, dan kemampuan bekerja. Dengan perolehan informasi mengenai kinerja pegawai, organisasi akan dapat mengambil tindakan perbaikan atas regulasi, menyelaraskan aktivitas organisasi, pembuatan rencana, dan lainnya. Menurut Riani (2010), kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau tim di suatu instansi dalam mencapai tujuan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang masing-masing tidak melanggar hukum secara ilegal (legal) dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Sedangkan pendapat Veithzal Kinerja pegawai itu hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode yang telah ditentukan (Veithzal, 2005). Kinerja seorang pegawai bukan sekedar informasi agar dapat melakukan penetapan gaji atau promosi bagi pegawai di dalam instansi, tapi agar instansi bisa memotivasi pegawai dan membuat suatu rencana guna memperbaiki penurunan kinerja agar terhindari.

Suatu instansi melakukan penilaian kinerja berdasarkan pertimbangan bahwa evaluasi perlu di lakukan secara objektif terhadap organisasional, selain itu juga sebagai dasar yang objektif bagi atasan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi pegawai bagi masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada instansi secara keseluruhan. Semua itu diharapkan dapat menjadikan motivasi dan

rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang ada padanya dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Mangkunegara, 2008).

2.1.2 Strategi Peningkatan Kinerja

Menurut Handoko dalam Suparno (2019) strategi agar kinerja meningkat yaitu:

1. Dorongan positif.

Dorongan positif meliputi penggunaan kinerja yang diinginkan, disusun berdasarkan 2 prinsip fundamental, yaitu: memberikan penghargaan yang semestinya dan berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan.

2. Lakukan audit kinerja.

Audit kinerja membahas seberapa baik kinerja dapat dilaksanakan. Tanpa audit banyak atasan yakin bahwa operasi mereka berjalan lebih baik dari pada yang sesungguhnya. Libatkan juga pegawai dalam audit kinerja karena mereka lebih mengetahui dari pada orang lain.

3. Tetapkan standar dan tujuan kinerja.

Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima sedangkan tujuan adalah tingkat kinerja yang ditargetkan. Keduanya harus ditargetkan setelah audit kinerja dan harus dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat diukur dan dicapai.

4. Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja.

Standar kinerja akan efektif dengan ukuran dan umpan balik yang terus menerus secara netral dan evaluatif (harus bersifat menilai) serta sampaikan langsung kepada bawahan.

5. Beri pegawai pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

Berikan imbalan dan pujian yang berkaitan dengan kinerja dalam bentuk spesifik, contohnya: uang. Serta berikan penghargaan kepada setiap orang dengan cara yang berbeda, beritahu kepada pegawai apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan.

6. Program bantuan pegawai.

Program ini mengatasi masalah pribadi penghambat kinerja dan kehadirannya di tempat kerja. Program bantuan pegawai memiliki sifat-sifat seperti: dukungan atasan puncak, pegawai atau serikat pekerja, penyelia yang terlatih, asuransi, layanan untuk bantuan dari kepemimpinan profesional.

7. Program disiplin positif.

Program ini memberi pekerja data dasar yang dibutuhkan untuk memantau pekerjaannya. Program ini memberitahu pegawai bahwa organisasi peduli dan akan tetap mempekerjakan pegawai selama pegawai berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pegawai harus mencapai hasil kerja yang tinggi. (Mangkunegara dalam Revina, 2020) menyatakan dalam penilaian kinerja ukuran yang perlu jadi perhatian antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu ketelitian, kerapian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan isi pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja berarti banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai mematuhi peraturan-peraturan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

2.1.4 Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalahmasalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.5 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja pegawai merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tercantum bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu satuan organisasi. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 2.1 Unsur Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Dimensi	Bobot	Indikator Kerja
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	60 %	Sasaran kerja pegawai
2	Prestasi Kerja	40%	Orientasi pelayanan
			Integritas
			Komitment
			Disiplin
			Kerjasama

Sumber : Perka Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013

2.2 Self-Efficacy

2.2.1 Pengertian Self-Efficacy

Albert Bandura dalam teorinya menyatakan teori sosial kognitif dimana berfokus kepada observasi social experience dan perolehan feedback dalam perkembangan pribadi seseorang. *self efficacy* adalah keyakinan seseorang

mengenai *skill* dipunyai oleh individu dalam mengaplikasikan kemampuan dalam aktivitas yang dilakukan. *Self efficacy* dapat membuat individu mengembangkan *soft skill* dan memberikan motivasi untuk dirinya. Dinyatakan oleh Schunk (Anwar, 2010). Usaha yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* dalam dirinya, sekuat apa usaha yang dilakukan dalam menentukan keberhasilan yang diinginkan. Hal ini beriringan dengan ungkapan oleh Woolfolk (Anwar dalam shania, 2020), *self-efficacy* ialah ketika seseorang menilai diri sendiri atau seberapa besar seseorang yakin terhadap keahliannya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam memperoleh suatu tujuan yang ditetapkan.

Dalam jurnal psikologi pengukura dan penelitian Muzalifah, *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu menguasai suatu keadaan dan berhasil positif. *Self-efficacy* merupakan keyakinan pada diri sendiri bahwa ia mampu bertindak laku yang mengarahkan pada hasil yang diinginkan. Jika *self-efficacy* tinggi, maka seseorang akan merasa percaya diri bahwa ia dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh reinforcement. Sebaliknya apabila rendah, maka ia akan merasa cemas bahwa ia tidak mampu melakukan respon tersebut. Dari banyaknya definisi di atas dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Bandura mengelompokkan dimensi *self-efficacy* menjadi tiga aspek yaitu:

1. *Level atau Magnitude*

Ini tentang tingkat kesulitan yang dihadapi. Keyakinan dan penerimaan seseorang pada tugas yang berbeda. Cara pandang setiap orang pasti beda-beda melihat kesulitan dari tiap tugas. Seseorang cenderung bertindak melakukan yang mampu dilakukannya dan menyiapkan tugas yang dirasa dalam batas kemampuannya. Semakin besar kesulitan dari suatu tugas maka semakin kecil seseorang yakin menyelesaikan tugasnya. Seseorang biasanya akan mendahulukan mengerjakan tugas-tugas yang dirasa mampu untuk dikerjakannya dan menghindari tugas yang dirasa sulit baginya.

2. *Generality*

Merupakan kemampuan yang ditunjukkan seseorang pada konteks tugas yang berbeda, baik itu melalui kognitif, afektifnya dan tingkah lakunya. Artinya seseorang yang *self-efficacy* nya tinggi pasti mampu menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus, sedangkan pada seseorang yang rendah *self-efficacy* cenderung menyelesaikan tugasnya dalam bidang yang lebih sedikit, Misalnya, mahasiswa yakin akan mampu pada mata kuliah lintas budaya tapi tidak yakin mampu pada mata kuliah statistik.

3. *Strenght*

Berkaitan keyakinan seseorang yang kuat pada kemampuan yang dimilikinya dengan keuletan dan ketahanan seseorang dalam memenuhi tugasnya.

Seseorang yang yakin dan memiliki kemantapan kuat pada kemampuan

mengerjakan tugas akan tetap teguh berusaha bertahan meskipun mengalami banyak tantangan dan rintangan. Pengalaman berpengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang, pengalaman seseorang yang rendah akan melemahkan keyakinannya.

2.2.3 Klasifikasi *Self-Efficacy*

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki ciri-ciri:

- a. Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi.
- b. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan.
- c. Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari.
- d. Gigih dalam berusaha.
- e. Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki.
- f. Hanya sedikit menampakkan keragu-raguan.
- g. Suka mencari situasi baru.

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

- a. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self-efficacy* ketika menghadapi kegagalan.
- b. Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.
- c. Ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari.
- d. Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
- e. Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki.
- f. Tidak suka mencari situasi baru.
- g. Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam Anwar (2012), dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda akan menghasilkan *self efficacy* yang bervariasi juga, karena dipicu oleh banyak faktor dalam menerjemahkan *skill* yang dimiliki. Faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy* ialah:

a. Budaya

Budaya memengaruhi *self-efficacy* dengan *self-regulation process, beliefs and value* yang menjadi penilaian *self-efficacy*.

b. Gender

Jenis kelamin berdampak pada *self-efficacy* seorang individu, dapat diamati dalam tingkat *self-efficacy* perempuan cenderung signifikan karena dapat ikut andil dalam banyak posisi, wanita mempunyai posisi selain seorang ibu yaitu menjadi perempuan yang berkarir dengan *self-efficacy* kuat berbeda pada pria berkarir.

c. Karakter Pekerjaan

Tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilaksanakan akan berdampak terhadap pengamatan individu pada *skill*-nya. Semakin rumit pekerjaan yang dilaksanakan maka akan semakin lemah penilaian individu pada *skill*-nya begitupun sebaliknya.

d. Insentif eksternal

Faktor insentif yang diberikan oleh organisasi juga dapat memengaruhi *self-efficacy* individu. Bandura mengatakan bahwa insentif dapat membantu *self-efficacy* seseorang.

e. Peran dan status seseorang dalam lingkungan

Seseorang yang mempunyai peran berpengaruh di lingkungannya, cenderung akan mempunyai *self-efficacy* karena merasa mempunyai kontrol yang lebih besar. Sedangkan jika seorang individu memiliki peran kecil atau tidak berperan di lingkungannya maka individu tersebut mempunyai *self-efficacy* yang lemah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang mendapatkan fakta baik tentang kemampuan yang dimilikinya akan meningkatkan *self-efficacy* nya. Sebaliknya, individu akan mendapatkan informasi yang negatif apabila *self-efficacy* yang dimilikinya rendah.

2.2.5 Sumber Self-Efficacy

Bandura dalam buku Teori Psikologi mengatakan bahwa pandangan terhadap keyakinan diri pada seseorang berkembang dari pencapaian secara berangsur pada kemampuan dan pengalaman tertentu secara berterusan. *Self-Efficacy* individu diperoleh, diturunkan, dikembangkan melalui gabungan empat

sumber yaitu: pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, permodelan sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosi.

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan yang sering diperoleh akan meningkatkan keyakinan diri seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan keyakinan diri pada seseorang. Pencapaian keberhasilan seseorang berdampak pada keyakinan diri yang berbeda, bergantung pada proses pencapaiannya. Artinya, keberhasilan yang di dapat dari luar diri individu biasanya tidak berpengaruh pada keyakinan diri seorang individu. Lain hal nya dengan individu yang berhasil diperoleh dari dirinya sendiri melalui kerja keras dan usaha biasanya lebih mampu meningkatkan efikasi dirinya.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Didapat melalui model sosial. Ketika melihat kesuksesan orang lain keyakinan akan meningkat, tetapi jika melihat orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal maka keyakinan diri akan berkurang. Orang lain tidak akan berpengaruh besar jika figur yang lihat berbeda dengan diri sendiri, Sedangkan seseorang tidak akan mau melakukan kegagalan yang pernah dilakukan orang yang dilihatnya dalam jangka waktu lama ketika mengamati kegagalan figur yang sama dengan dirinya.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. Keyakinan diri juga dapat diperoleh, diperkuat, atau dilemahkan melalui persuasi *social*. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi keyakinan diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat *realistic* dari apa yang dipersuasikan.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotion States*)

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. Kemudian, perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber ekspektasi efikasinya berubah. Perubahan *self-efficacy* banyak dipakai untuk memperbaiki kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah behavioral.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Malayu Hasibuan dalam Suparno (2019) mengungkapkan, “motivasi memikirkan metode untuk mengarahkan skill untuk mencapai target yang diharapkan. Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya, sehingga timbul kemauan diri dan yang lain bervariasi dengan begitu perilaku

individu akan beragam dalam pekerjaan. Motivasi mempunyai makna dorongan, yang merupakan pergerakan untuk bertindak. Motivasi merupakan gerak paksaan yang membuat manusia untuk bertindak mencapai tujuan.

Handoko (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas sebab-akibat, penyaluran, dan tingkah laku manusia. Atasan harus menyadari bahwa motivasi mempunyai peran penting karena atasan bekerja dengan orang lain. Keberhasilan maupun kegagalan suatu instansi selalu dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada kenyataannya manusia selalu menginginkan hal-hal yang baik saja, sehingga daya penggerak dan pendorong yang menjadi motivasi semangat bekerja bergantung pada harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi nyata maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan definisi-defenisi diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong individu dari dalam maupun dari luar untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

2.3.2 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007) fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.3.3 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Uno dalam Rina (2016), seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, meliputi : kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas.
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi : dorongan untuk sukses, umpan balik, unggul.
- c. Pengembangan diri, meliputi : Peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi : mandiri dalam bekerja, suka pada tantangan.

2.3.4 Faktor-Faktor Penggerak Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dkk dalam Rina (2016) bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa :
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*): Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (*advancement*): Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*): Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*): Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (*achievement*): Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
 - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan: Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Penyeliaan: Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - c. Gaji: Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas dan pekerjaan.
 - d. Hubungan antar pribadi: Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

- e. Kondisi kerja: Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

2.3.5 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam Revina (2020) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*).

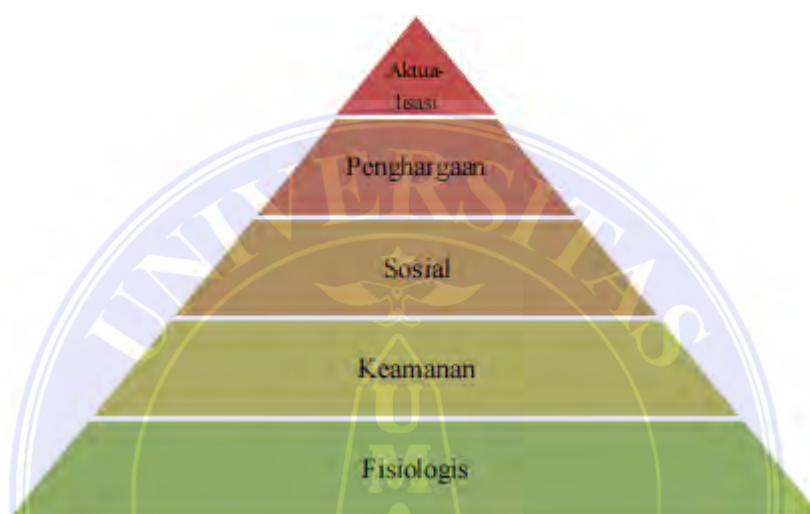
Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut



Sumber: Buku Manajemen Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 1997

Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

1) Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan.

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

5) Aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Teori Herzberg

Teori dua faktor (*two-factor-theory*) atau biasa disebut teori motivasi kesehatan (*Motivation-hygiene theory*) dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori dua faktor adalah teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, kemudian mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Dengan dasar keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins,2008). Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkungi

pekerjaan seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain dan keamanan pekerjaan yang selanjutnya digolongkan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor-faktor tersebut apabila sesuai dengan sesuatu pekerjaan membuat para pegawai puas, namun ketika faktor-faktor ini tidak sesuai dengan harapan, maka pegawai merasa tidak puas. Menurut hasil penelitian Herzberg, ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya.
- 3) Pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitive pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*).

Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik, Menurut Herzberg dalam Umar (2005) teori ini mencakup dua aspek, yaitu:

- a) Faktor Motivator yaitu: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu.
- b) Faktor higienis yaitu: gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi.

Dari teori dua faktor ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan, faktor pemeliharaan dan faktor motivasi harus dapat terpenuhi dengan baik. Karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu, apakah individu tersebut puas atau tidak puas baik kepada perusahaan maupun kepada pekerjaan sendiri.

Teori ini berpendapat bahwa hubungan seorang individu merupakan suatu hubungan dasarnya dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal. Herzberg menyelidiki pertanyaan “apa yang dikehendaki orang dari pekerjaan mereka?” ia meminta orang untuk melukiskan secara mendetail situasi-

situasi dimana mereka sangat senang atau sedih tentang pekerjaan mereka.

Jawaban mereka digolongkan sebagai berikut:

Motivator		Faktor Hygiene
✓ Prestasi ✓ Pengakuan ✓ Bekerja sendiri ✓ Tanggung jawab ✓ Pertumbuhan ✓ Kemajuan		✓ Supervisi/ Pengawasan ✓ Kebujaksanaan perusahaan ✓ Hubungan dengan pengawas ✓ Kondisi kerja ✓ Gaji ✓ Hubungan dengan rekan kerja ✓ Kehidupan pribadi ✓ Hubungan dengan bawahan ✓ Status ✓ Rasa aman
Sangat puas	Netral	Sangat tidak puas

Sumber: Buku Stephen P Robbins, Mary Coulter, Manajemen, Jakarta, PT Prenhallindo, 1999

Gambar 2.2 Teori Motivasi Hygiene - Motivator

Herzberg menyimpulkan dari analisisnya tentang temuan-temuan tersebut bahwa jawaban-jawaban yang diberikan orang ketika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka itu sangat berbeda-beda dengan jawaban yang diberikan manakala mereka merasa sedih. Sebagaimana tertera dalam gambar diatas ciri-ciri tertentu secara konsisten berkaitan dengan ketidak puasan kerja faktor-faktor intrinstik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab berkaitan

dengan kepuasan kerja. Apabila seseorang yang ditanyai itu merasa senang tentang pekerjaan mereka, mereka cenderung mengenakan ciri-ciri ini pada diri mereka sendiri. Sebaliknya apabila mereka merasa tidak puas, mereka cenderung untuk menyebut faktor-faktor luar seperti kebijakan perusahaan dan administrasi, pengawasan, hubungan antar pribadi dan situasi kerja

Selain itu data tersebut mengemukakan bahwa lawan kepuasan bukanlah ketidakpuasan, tetapi menghilangkan ciri – ciri tidak memuaskan dari suatu pekerjaan tidaklah dengan sendirinya membuat pekerjaan itu memuaskan sebagaimana tampak dalam gambar diatas herzberg mengemukakan bahwa temuan – temuannya itu mengindikasikan adanya suatu kontinum ganda : lawan kepuasan adalah tidak adanya kepuasan dan lawan ketidakpuasan adalah tidak adanya ketidakpuasan.

Menurut Herzberg faktor-faktor yang menjurus kepada kepuasan kerja itu terpisah dan terbedakan dari faktor-faktor yang menjurus pada ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu para manajer yang berusaha untuk melenyapkan faktor-faktor ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan keharmonisan tempat kerja. Tetapi tidak dengan sendirinya memunculkan motivasi. Karena faktor-faktor itu tidak memotivasi, maka faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja itu disebut herzberg sebagai faktor Hygiene. Apabila faktor-faktor ini memadai, orang tidak akan merasa kecewa ; namun mereka pun tidak pula merasa puas. Untuk memotivasi orang di tempat kerja mereka, herzberg

menyarankan untuk menekankan motivator, yakni faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja.

d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- 2) Harapan keberhasilannya.
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan.

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, Pengakuan atas prestasi.

2. Teori Proses (Process Theory).

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (*Expectancy*).

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai *self-efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berikut hasil penelitian yang terdahulu pernah dilakukan.

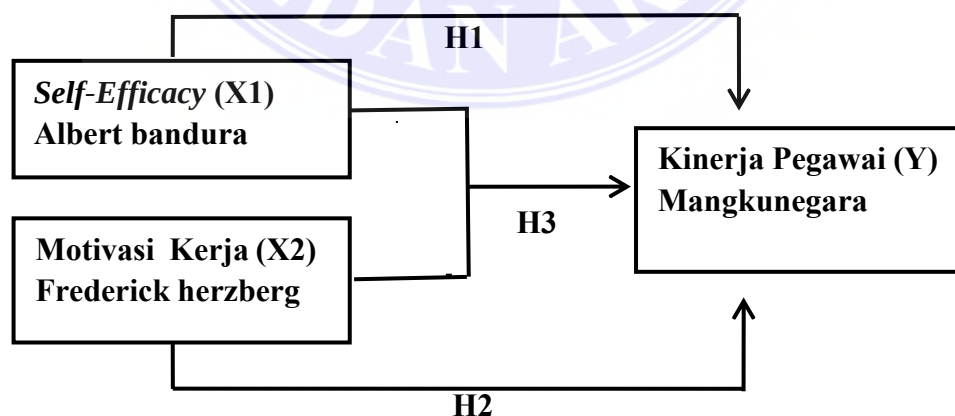
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi kerja dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap kinerja pegawai sebesar 82,2%. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
2.	Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Pegawai Pada PT.Metraplaza.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai.
3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di manado.	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

4.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Pada bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan, motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT TELKOM (Persero) Medan. Universitas Sumatera Utara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Sumatera Utara. Rudianto (2014) Universitas Sumatera Utara.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2021)

2.5 Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2021)

Self-efficacy termasuk elemen yang memiliki peran dalam mengatur kinerja pegawai. *Self-efficacy* ialah kepercayaan terhadap kekuatan seseorang dalam mengemban tugas. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi selalu berusaha menuntaskan tugas yang telah diberikan dengan baik dan tanpa mengharapkan bantuan orang lain.

Motivasi adalah satu dari sekian sebab yang menentukan kinerja pegawai, sehingga harus menjadi perhatian lebih bagi organisasi. Banyaknya intensitas pemberian motivasi sangat bergantung untuk besar kecilnya pengaruh terhadap kinerja seseorang (Hamzah, 2011). Jika organisasi memberikan motivasi yang besar bagi pegawai, dengan begitu pegawai mengerahkan semua yang dimilikinya dan bersemangat untuk sampai pada tujuan organisasi. Pengaruh motivasi dengan kinerja berkaitan sangat erat karena timbul pemicu dalam diri individu untuk berperilaku dan melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2010), mengemukakan bahwa motivasi akan timbul jika pegawai menghadapi suatu kondisi kerja di organisasi maka akan timbul sikap (*attitude*) pegawai. Motivasi kerja dapat diperkuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dengan psikis pegawai yang dapat menyesuaikan diri terhadap situasi kerja. Dengan begitu, pegawai akan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Self-efficacy dan motivasi kerja dianggap berpengaruh dalam cara individu melakukan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* dan motivasi kerja tinggi

selalu mengerahkan seluruh kemampuannya mencapai tujuan, bersemangat dalam bekerja, percaya pada kemampuan dirinya sendiri, dan itu terlihat dari caranya bersikap dalam bekerja pada kondisi apapun.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada teori dan rumusan masalah maka peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh *self-efficacy* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh *self-efficacy* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Artinya semakin tinggi *self-efficacy* dan motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya jika semakin rendah *self-efficacy* dan motivasi kerja maka akan semakin buruk kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sugiyono (2010) mengemukakan, metode penelitian ialah cara ilmiah dalam mendapatkan data yang ditujukan untuk sesuatu. Yang dipergunakan pada penelitian disini ialah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Sugiyono (2010), berpendapat “data kuantitatif merupakan data berupa angka”. Cara ini umumnya digunakan untuk melakukan penelitian pada suatu populasi atau sampel, dengan cara mengambil sampel secara random, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan menganalisa data secara kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang ada. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengaruh *self-Efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.

Metode yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif yaitu untuk menguji suatu teori hasil penelitian terdahulu yang kami gunakan sebagai tinjauan *literature* dalam penulisan penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan. Yang terletak di jalan kapten maulana lubis no.1 medan.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	KegiatanPenelitian	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Observasi Lapangan							
2	Pengajuan Judul							
3	Penyusunan Proposal							
4	Penyebaran Kuesioner							
5	Analisis dan Olah Data							
6	Penyusunan Tesis							

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2021).

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010), variabel penelitian yaitu suatu hal yang ditentukan peneliti untuk kemudian dikaji dan memperoleh sejumlah informasi mengenai hal tersebut serta disimpulkan.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2010) mengemukakan, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab variabel tidak bebas berubah. Peneliti menggunakan variabel bebas yang diteliti ada dua variabel, yaitu *self-efficacy* dan motivasi kerja sebagai variabel (X).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Pendapat Sugiyono (2010), variabel yang di pengaruhi yakni variabel yang terikat dikarenakan ada variabel bebas. Peneliti menggunakan variabel terikat satu variabel, yaitu kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini yang dibuat peneliti dalam bentuk tabel:

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (X1) (Teori <i>Self Efficacy</i> Albert Bandura)	<i>Self-efficacy</i> merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di hadapi, sehingga mampu mengatasi	<i>Level</i> (Tingkatan) <i>Strength</i> (Kekuatan) <i>Generality</i> (Generalisasi)	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. 2. Ketika menghadapi tugas yang sulit, bisa bekerja cukup baik. 3. Kemampuan yang lebih baik daripada	Interval

	rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.		orang lain. 4. Mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan; 5. Mampu menyikapi situasi dalam setiap aktivitas.	
Motivasi Kerja (X2) (Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg)	Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar individu melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.	Faktor Intrinsik (<i>Motivator</i>)	1. Prestasi Kerja 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan Potensi Individu	Interval
		Faktor Ektrinsik (<i>Hygiene</i>)	1. Gaji dan Upah 2. Kondisi Kerja 3. Kebijakan dan Administrasi Instansi 4. Hubungan Antar Pribadi 5. Kualitas Supervisi.	
Kinerja Pegawai (Y) (Mangkunegara)	Kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang ada padanya dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Mangkunegara, 2008)	Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Perilaku Kerja	1. Sasaran kerja pegawai. 2. Orientasi pelayanan. 3. Integritas 4. Komitmen 5. Disiplin. 6. Kerjasama	Interval

Sumber: Dibuat oleh peneliti (2021).

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi merupakan area umum yang terbagi menjadi objek dan subjek yang mempunyai sifat dan kualitas yang dirasa tepat dalam penelitian ini untuk diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai negeri sipil(pns) di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, menurut Arikunto dalam suparno (2019) jika subjek kurang dari 100 maka lebih baik di ambil keseluruhannya sehingga sampel penelitiannya merupakan populasi. Mengingat subjek pada penelitian ini yang tidak sampai berjumlah 100 yaitu hanya terdapat 55 orang pegawai yang memiliki jabatan dan golongan yang berbeda-beda, maka dari itu peneliti menarik sampel dalam penelitian yakni seluruh subjek populasi yang tidak menjadi pejabat penilai seperti sekretaris dewan (sekwan) dan kepala bagian (kabag) yaitu: kabag umum, kabag keuangan, kabag persidangan, kabag fasilitasi anggaran. Sehingga pada penelitian ini sampel berjumlah 50 orang pegawai negeri sipil (pns).

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling (non probability sampling)*. Sugiyono (2016) mengartikan teknik mengambil sampel yang bersumber dari data pertimbangan tertentu. Penggunaan teknik *purposive sampling* karena dalam penelitian ini meneliti kinerja pegawai negeri sipil (pns) jadi hanya pegawai yang tidak memiliki jabatan atau tidak sebagai pejabat penilai yang dijadikan sampel yaitu 50 pegawai. Untuk pejabat penilai seperti sekretaris dewan (sekwan) dan kepala bagian (kabag) tidak menjadi karakteristik untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pada setiap teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dokumentasi, maupun angket masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Maka dari itu agar kemungkinan ketidakakuratan tidak terjadi pada penelitian ini peneliti memakai beberapa teknik sekaligus agar saling melengkapi, mengumpulkan data dengan metode skala. Berikut tabel kaidah kuesioner nilai skor skala:

Tabel 3.3 Kaidah Kuesioner

No	Keterangan	Favourable	Unfavourable
		Skor	
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2010).

Skala penelitian disusun peneliti dari pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan pernyataan-pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*), pemberian skor pada skala dilakukan dengan cara memberikan nilai pada masing-masing pilihan jawaban yang terdiri dari 4 pilihan, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R) tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian dari jawaban berkisar antara satu sampai dengan lima untuk masing-masing aitem. Pada aitem *favourable*, pilihan SS mendapat skor 5, S mendapat skor 4, R mendapat skor 3, TS mendapat skor 2, dan STS mendapat skor 1. Pada aitem *unfavourable*, pilihan SS mendapat skor 1, S mendapat skor 2, R mendapat skor 3, TS mendapat skor 4, dan STS mendapat skor 5.

3.8 Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini dipergunakan skala interval yaitu skala likert yang merupakan psikometrik skala dengan menjabarkan setiap variabel menjadi indikator variabel untuk dijadikan acuan penyusunan aitem-aitem instrumen berupa pernyataan. Berikut indikator skala dan penyebarab butir aitem dari tiap variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.4 Blue Print Skala Kinerja Pegawai

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		
			F	UF	Jumlah
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Sasaran kerja pegawai	2, 13	1	3
2	Perilaku Kerja	Orientasi pelayan,	4	3	2
		Integritas	6	5, 14	3
		Komitmen	8, 15	7	3

		Disiplin	10	9	2
		kerjasama	12	11	2
Total			8	7	15

Sumber: Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013

Tabel 3.5 Blue Print Skala Self-Efficacy

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		
			F	UF	Jumlah
1	Tingkatan (Level)	Bisa bekerja dengan baik ketika menghadapi tugas yang sulit, Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain.	1, 10, 15	2, 7	5
2	Generalisasi (Generality)	Mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan	5, 8, 14	4, 11	5
3	Kekuatan (Strenght)	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Mampu menyikapi sesuatu dalam setiap aktivitas.	3, 12	6, 9, 13	5
Total			8	7	15

Sumber: Bandura (dalam Ghuftron, 2010).

Tabel 3.6 Blue Print Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	No Aitem		
			F	UF	Jumlah
1	Faktor Motivator	Prestasi	11	6	2
		Pengakuan	7	13	2
		Pekerjaan itu sendiri		8	1
		Tanggung jawab	9		1
		Pengembangan potensi individu		10	1
2	Faktor Higienis	Gaji dan upah	1		1
		Kondisi kerja	5	12	2
		Kebijakan dan administrasi	14	2	2
		Hubungan antar pribadi	3	15	2

	Kualitas supervisi	4	1
Total	7	8	15

Sumber: Hezberg (dalam Umar, 2005).

3.9 Analisis Data

Metode analisis data yang telah dikumpulkan dianalisis secara statistik deskriptif dan regresi linier Berganda.

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah menganalisis data yang ada dengan mengklasifikasikan serta menginterpretasikannya agar mendapatkan keterangan jelas untuk di tarik kesimpulan umum. Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk mengungkapkan deskripsi data dari setiap variabel penelitian. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diatas, maka kriteria Interpretasi Skor penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Skor

Skor	Kriteria Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2010).

3.9.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk menguji kevaliditasan suatu alat ukur angket digunakan untuk teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2006).

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (skor item pada subjek)

$\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

$\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = jumlah kwadrat skor x

$\sum Y^2$ = jumlah kwadrat skor y

N = jumlah responden

Uji ini dilakukan agar diketahui kevalidan instrument yang digunakan. Menurut Ghazali (2005) kuesioner terbilang sah apabila dapat mengungkapkan suatu hal yang diuji atau diukur oleh kuesioner. Untuk membantu peneliti dalam melakukan analisis ini digunakan *Statistical Product and Service Solutions* versi

20. Metode yang dipergunakan untuk melakukan uji validitas yaitu korelasi *pearson*. Agar dapat menentukan aitem layak digunakan atau tidak apabila koefisien korelasi $r_{xy} > 30$, maka dilakukan perbandingan antara nilai *rhitung* dengan *rtabel* pada taraf signifikansi 95% sebagai berikut:

Jika nilai *rhitung* $\geq$ *rtabel* maka item dinyatakan valid

Jika *rhitung* $\leq$ *rtabel* maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.8 Validitas Butir Soal

Besarnya r_{XY}	Interprestasi
$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$	Validitas sangat tinggi
$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$	Validitas tinggi
$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$	Validitas sedang
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Validitas rendah
$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Validitas sangat rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	Tidak valid

Sumber: *sugiyono (2010)*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu hal yang ingin diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions* versi 20 untuk membantu peneliti dalam mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$. Maka peneliti menggunakan tabel klasifikasi reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9 Klasifikasi Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas (r)	Interprestasi
$0,00 \leq r < 0,20$	Kurang Reliable
$0,20 \leq r < 0,40$	Agak Reliable
$0,40 \leq r < 0,60$	Cukup Reliable
$0,60 \leq r < 0,80$	Reliable
$0,80 \leq r < 1,00$	Sangat Reliable

Sumber: Hair et al (2014).

Untuk menguji reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha*

Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varins butir (s^2)

σ_1^2 = varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat x

$\sum x$ = jumlah x

N = jumlah responden

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010), analisis ini digunakan untuk melihat nilai dari pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat agar membuktikan apakah ada hubungan fungsi antara kedua variabel tersebut. Dalam analisis regresi ganda ini variabel dependen yang diramalkan yaitu kinerja pegawai (Y), variabel yang mempengaruhinya yaitu *self-efficacy* (X1), motivasi kerja (X2). Berdasarkan variabel-variabel tersebut dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (nilai kinerja apabila $x_1, x_2 = 0$)

x_1 : *Self-efficacy*

x_2 : *Motivasi Kerja*

b_1 : Koefisien regresi *self-efficacy* (X1)

b_2 : Koefisien regresi motivasi kerja (X2)

e : eror, tingkat kesalahan

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika nilai koefisien positif (+) maka dapat diartikan terjadi pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya apabila

koefisien negatif (-) maka terjadi pengaruh negatif antara variabel independen dan variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. hipotesisnya adalah:

$H_0: b = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (*self-efficacy* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), hipotesis alternatifnya adalah:

$H_a : b \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (*self-efficacy* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0 = (b_0 = b_1 = b_2 = 0)$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (self-efficacy dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_a = (b_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq 0)$ Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (*self-efficacy* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi, dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: K_d = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin mendekati satu maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai

pengaruh yang kecil. Pengujian determinasi dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS 20* .



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang di laksanakan di sekretariat dprd kota medan dan membahas yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kota medan, maka diperoleh kesimpulan berikut:

1. *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kota medan. Hal tersebut ditunjukkan oleh variabel X1 yang memiliki nilai t hitung = 0,717 kecil dari t tabel = 2,01174. Oleh karena itu, berarti H1 ditolak. Sesuai dengan data yang peneliti peroleh dari analisa statistik secara parsial *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self-efficacy* merupakan penilaian diri terhadap kepercayaan ataupun keyakinan pada kemampuan diri pegawai. Pegawai yang dengan *self-efficacy* rendah maupun tinggi secara langsung tidak serta merta dapat berpengaruh pada kinerja pegawai sekretariat dprd kota medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai sekretariat dprd kota medan. Hal itu terlihat dari signifikansi yang kecil daripada nilai probabilitas dengan $0,000 < 0,05$ dan juga variabel X2 mempunyai thitung = 6,135 lebih besar ttabel = 2,01174. Oleh karena itu, berarti diterimanya H2. Angka t hitung

positif berarti bahwa searahnya hubungan yang dimiliki variabel X2 dengan variabel Y.

3. *Self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai secara simultan di sekretariat dprd kota medan. Dengan diperolehnya angka signifikansi yang kecil dari pada nilai probabilitas dengan $0,000 < 0,05$ dan juga nilai F hitung = $19,704 > F \text{ tabel} = 3,19$. Oleh karenanya di tarik kesimpulan yakni adanya pengaruh signifikan *self-efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai sekretariat dprd kota medan. Sehingga hipotesis H3 diterima. Selain itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi didapat 0,456 atau 45,6% yang berarti kemampuan variabel *self-efficacy* dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai yang rendah berdasarkan kaidah Arikunto sebesar 45,6%. Sedangkan sisanya 54,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh lain variabel yang tidak dibahas pada penelitian di sini.

5.2 Saran

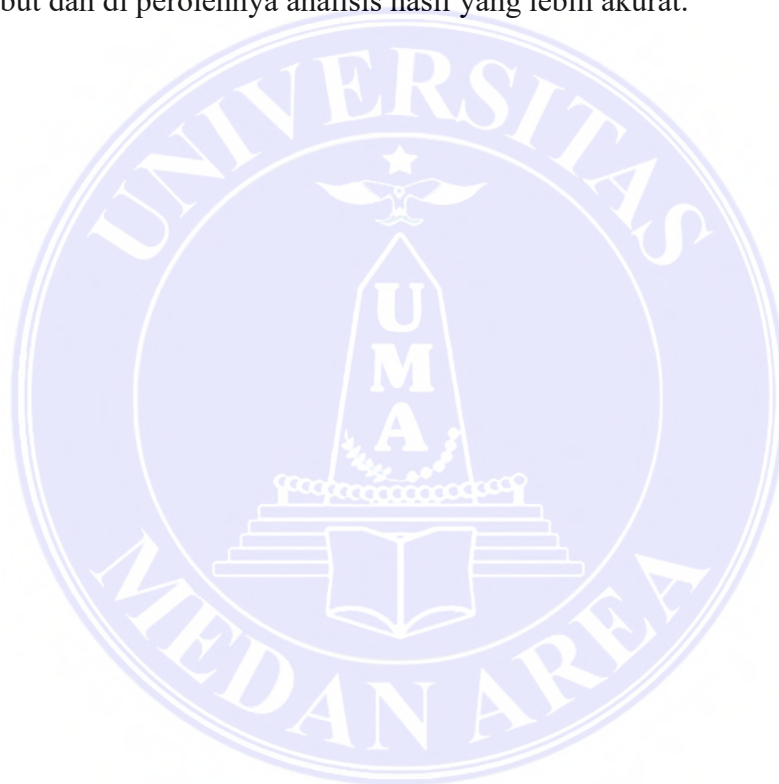
1. Pegawai perlu mengetahui kemampuan yang dimilikinya dan meyakini bahwa kemampuan tersebut dapat membantunya dalam keseharian ataupun dalam mengerjakan tugasnya dengan baik. Sebaiknya, pegawai diberikan fasilitas untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja. Sehingga kemampuan pegawai akan bertambah dan dapat menjadi pemicu dalam meningkatnya kinerja pegawai.
2. Instansi atau pimpinan dapat memperhatikan apa hal yang menjadi sumber motivasi pegawai sehingga kinerja dan produktivitas yang dihasilkan akan

optimal. Kebijakan dan administrasi instansi dapat menjadi faktor dari sekian banyak faktor yang dapat memperbaiki atau peningkatan kinerja pegawai karena jika pegawai merasa kebijakan yang ada sudah cukup adil dan baik maka pegawai akan lebih bersemangat bekerja sehingga kinerja pegawai tersebut juga akan mengalami peningkatan. Selain itu, pegawai dapat dibantu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan dengan melakukan konsultasi dan pengarahan serta memberikan *reward* apabila pegawai mencapai standar prestasi kerja seperti pujian, pengakuan dan diizinkan untuk Tugas Luar (TL) ikut kunjungan kerja atau konsultasi ke luar kota yang menjadi antusias pegawai.

3. Banyak pegawai yang merasa kurang bisa *multi-tasking* dalam menuntaskan pekerjaan yang ada. Hal itu dapat diminimalisir dengan menentukan dan memberlakukan Standar Operasional Prosedur yang mengatur pembagian tugas pekerjaan bagi pegawai, berapa tenggat waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kesulitannya dan lain sebagainya.
4. Memberikan peluang yang sama pada setiap pegawai untuk pengembangan inovasi dan kreativitas diri yang lebih baik agar berdampak pada kinerja pegawai sekretariat dprd kota medan.
5. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti dapat menemukan variabel lain yang dapat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. Misalnya *self-esteem*, disiplin kerja, *locus of control*, kepemimpinan dan sebagainya yang berhubungan

dengan kinerja. Peneliti lain juga dapat meneliti dengan topik yang sama, guna mengetahui konsistensi dari hasil penelitian ini.

6. Sebaiknya, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan atau instansi dengan populasi yang banyak sebagai objek penelitian, sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian dapat mewakili karakteristik populasi tersebut dan di perolehnya analisis hasil yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA.

- Aslamiyah, S., 2019. “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Medan Area”. *Tesis*. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id>. Akses 3 Juni 2021.
- Bandura. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Chasanah. 2008. “Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)”. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. akses 20 Februari 2021.
- Caroline, J; Nelwan, O; dan Lengkong, V., 2016. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 16, No.02*. akses 19 juni 2021.
- Gunawan, K.J; dan Eddy, M.S., 2013. “Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya”. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 1*. akses 29 maret 2021.
- Ghozali, Imam., 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No.1*.
- Hersberg, Frederick. 2001. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of love money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Handoko, T.H., 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Juniantara, I.W; dan Riana, I.G., 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi di Denpasar”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Udayana. akses 14 Februari 2021.
- Lucky, 2011. “Analisis Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. *Skripsi* Universitas Diponegoro.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXiNiLwP3vAhUKOSsKHV8TDZ8QFjAOegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F26826%2F1%2Fskripsi_MSDM_-_Lucky%2528r%2529.pdf&usg=AOvVaw1qidYljv5sgC6hlv3Ib1qS. Akses 05 Januari 2021.

- Lunenburg, F.C., 2011. *Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance*. International Journal of Management, Business, and Administration. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6.
- Mathis, R.L; dan John H.J., 2009. *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noormushally, S.R., 2020. “ Hubungan Motivasi Kerja dan Kepercayaan Diri terhadap kinerja Karyawan Studi Pada Pusat Kesenjataan Kavaleri Kodiklat TNI AD”. *Skrpsi*. UIN Sunan Gunung Djati.
- Novita, D; Kadir, A; dan Salmaniah, N.S., 2020. “Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsa)”. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*. Vol.2, No.2. akses 23 juni 2021.
- Prihayanto, 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organsasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah- Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Skrpsi* Universitas Diponegoro Semarang. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjXj_rYvf3vAhUF8HMBHZGCC5MQFjABegQIGBAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F35010%2F1%2FSkrpsi_15.pdf&usg=AOvVaw3ws-Kp0pPpqmMpZUNvmiQC. akses 05 Januari 2021.
- Rina, Melati., 2016. “ Hubungn Budaya Organisasi dan Self-Efficacy dengan Motivasi Kerja Pada karyawan PT.Capella Medan”. *Tesis*. Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan area. <http://repository.uma.ac.id>. Akses 2 Februari 2021.
- Rudianto, 2014. Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Sumatera Utara. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Akses 1 juni 2021.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Simbolon, Marudut., 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT TELKOM (Persero) Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. <http://repository.usu.ac.id>. Akses 1 juni 2021.
- Suparno, 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kota Subulussalam”. *Tesis*. Universitas Medan Area. <http://repository.uma.ac.id>. Akses 8 Mei 2021.
- Sinta, 2020. “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali”. *Tesis*. Universitas Negri Udayana. Akses 7 Mei 2021.

- Syafi'i, Imam., 2011. "Pengaruh Self Efficacy dan Aspek- Aspek Demografi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau". *Skripsi*. Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. akses 28 Maret 2021.
- Suranta, Sri., 2002. "Dampak motivasi Pegawai pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Dinas bisnis". *Jurnal Empirika Vol. 15 No. 02*. akses 27 februari 2021.
- Surjosuseno, D., 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic". *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 3 no 2*. akses 19 juni 2021.
- Surya, D; Menanti, A; dan Salmaniah, N.S., 2018. "The Relationship Between Self-Efficacy and Lecturer's Assertive Behavior With Foreign Language Anxiety". *Jurnal Bimbingan Konseling Islam Vol.1 No.2*. akses 21 juni 2021.
- Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.

Perundang-undangan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.



1. Surat Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi

Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia

Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 337 /PPS-UMA/WDI/01/V/2021
Hal : Izin Penelitian

06 Mei 2021

Kepada Yth. :

Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan

Jl. Kapten Maulana Lubis, No. 2 Medan

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Nassiyatul Aisyiyah
NPM 191804065
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Sekretariat DPRD Kota Medan sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Yth. Sekretaris DPRD Kota Medan
3. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi

Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 337 /PPS-UMA/WDI/01/V/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

06 Mei 2021

Kepada Yth. :
Sekretaris DPRD Kota Medan
Jl. Kapten Maulana Lubis, No. 1 Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

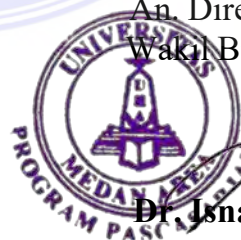
N a m a : NASSYIATUL AISYIYAH
NPM : 191804065
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,
Wakil Bidang Akademik



Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

2. Surat Keterangan Pelaksanaan/selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No.1 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728

Email : sekretariatdprdmedan@gmail.com Website : <http://sekwan.pemkomedan.go.id>

Medan, 02 Juli 2021

Nomor : 070/8355
Sifat :
Lampiran :
Hal : Surat Keterangan
Selesai Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Bidang Akademik
Program Pascasarjana
Universitas Medan Area
di –
Medan

Sehubungan dengan surat Sekretariat DPRD Kota Medan Nomor : 070/8098 tanggal 28 Juli 2021 tentang Izin Penelitian dari Dekan Bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Medan Area, atas nama:

NO.	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1.	Nassiyatul Aisyiyah	191804065	Magister Psikologi

Bahwa Mahasiswa/i tersebut di atas telah **Selesai** melaksanakan Penelitian terhitung selama 1 (satu) Minggu, dan telah mendapatkan data dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yang berkaitan dengan tugas kuliah/ materi kuliah. Demikian Keterangan ini dibuat dan dipergunakan seperlunya, Terima Kasih.

Pt. SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN
KABAG PROGRAM DAN KEUANGAN,



ERISDA HUTASOIT, S.E., M.S.P
PEMBINA
NIP. 19740513 199402 2 003



PEMERINTAH KOTA MEDAN
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No.1 Medan Kode Pos 20112

Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728

Email : sekretariatdprdmedan@gmail.com Website : <http://sekwan.pemkomedan.go.id>

Medan, 02 Juli 2021

Nomor : 070/8355
Sifat :
Lampiran :
Hal : Surat Keterangan
Selesai Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Bidang Akademik
Program Pascasarjana
Universitas Medan Area
di –
Medan

Sehubungan dengan surat Sekretariat DPRD Kota Medan Nomor : 070/8098 tanggal 28 Juli 2021 tentang Izin Penelitian dari Dekan Bidang Akademik Program Pascasarjana Universitas Medan Area, atas nama:

NO.	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1.	Nassiyatul Aisyiyah	191804065	Magister Psikologi

Bahwa Mahasiswa/i tersebut di atas telah **Selesai** melaksanakan Penelitian terhitung selama 1 (satu) Minggu, dan telah mendapatkan data dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yang berkaitan dengan tugas kuliah/ materi kuliah. Demikian Keterangan ini dibuat dan dipergunakan seperlunya, Terima Kasih.

Pt. SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN
KABAG PROGRAM DAN KEUANGAN,



ERISDA HUTASOIT, S.E., M.S.P
PEMBINA
NIP. 19740513 199402 2 003



3. Instrumen Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nassiyatul Aisyiyah
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Dalam rangka pengumpulan data yang ditujukan untuk memenuhi pembuatan/penulisan tesis sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas Medan Area yang berjudul: **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan”**, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya lampirkan dibawah ini.

Jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan tidak akan berkaitan dengan penilaian kinerja, citra diri, atau kedudukan, serta terjaga kerahasiaannya. Karena kuesioner ini ditujukan untuk kepentingan penelitian dan penyelesaian tugas akhir studi. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Medan, Juni 2021

Hormat Saya,

Nassiyatul Aisyiyah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi jawaban dan memberi tanda centang (✓) pada pertanyaan berikut ini :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Usia : ☐ 25-35 tahun ☐ 35-45 tahun

☐ 45-55 tahun ☐ > 55 tahun

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3

☐ S1 ☐ S2 Lain-lain

5. Masa Kerja : ☐ < 5 tahun ☐ > 10 tahun ☐ 5-10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Beri tanda centang (✓) pada skala yang anda rasa paling akurat menggambarkan respons Anda terhadap pernyataan tersebut.

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.

3. Tidak ada tanggapan benar atau salah, harap memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

R = Ragu - Ragu

Skala *Self-Efficacy*

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Jika saya diberikan tugas pekerjaan diluar kemampuan saya, saya akan mengerjakannya.					
2	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang sulit yang belum pernah saya hadapi sebelumnya.					
3	Apabila ada pekerjaan yang menuntut deadline, saya dapat menyelesaikannya dengan baik.					
4	Jika saya diberikan tugas pekerjaan diluar kemampuan saya, saya akan menolak pekerjaan tersebut.					
5	Saya akan mencari tau dan menggali informasi mengenai pekerjaan yang belum saya fahami					
6	Apapun tugas yang diberikan kepada saya, saya tidak yakin dapat mengerjakannya.					

Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	R	STS
1	Saya bekerja lebih giat, karena gaji yang saya dapatkan.					
2	Saya merasa penilaian dan kebijakan di instansi tidak berpihak pada pegawai bawah.					
3	Rekan kerja di kantor saya orang-orang yang baik dan ramah.					
4	Kantor tidak melakukan evaluasi secara berkala terhadap pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai.					
5	Saya merasa aman dan nyaman bekerja disini.					
6	Saya tidak mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
7	Saya merasa puas dengan prestasi kerja yang saya capai selama bekerja disini.					
8	Pekerjaan saya tidak dapat menjamin masa depan saya.					
9	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
10	Saya tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.					

Skala Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya tidak dapat mengerjakan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh atasan.					
3	Tidak banyak pekerjaan yang saya kerjakan dan selesaikan dalam sehari bekerja.					
4	Saya akan bekerja bersama-sama rekan yang lain untuk menyelesaikan tugas yang ada.					
5	Saya tidak akan melakukan pekerjaan kantor yang lain apabila pekerjaan saya sudah selesai.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.					
7	Saya selalu hadir terlambat ke tempat kerja.					
8	Saya akan handle pekerjaan rekan yang sakit agar target kantor tercapai dan berjalan dengan baik.					



4. Hasil analisis Data

Variabel X1 Self Efficacy							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	5	5	27
4	5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	4	5	4	5	27
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	5	5	5	5	29
14	4	5	5	5	4	5	28
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	5	5	4	5	28
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	5	5	5	5	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	5	5	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	4	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	5	4	5	5	28
30	4	4	4	5	4	5	26
31	4	4	5	4	4	5	26
32	4	5	5	4	5	4	27
33	3	4	4	4	4	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	4	4	4	4	26
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	5	4	5	5	28
41	4	4	4	4	4	5	25
42	3	4	5	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	4	4	4	4	5	26
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	5	5	4	5	27
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	5	4	5	5	5	28
50	4	4	4	4	4	4	24

Variabel X2 Motivasi Kerja									
X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
5	3	3	4	5	5	5	4	4	43
5	4	4	4	3	4	4	4	3	40
5	5	5	5	4	4	4	4	2	43
2	2	2	3	5	3	2	4	2	27
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	5	5	4	4	3	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
5	5	5	5	3	5	5	4	1	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
2	2	2	3	2	2	2	3	2	23

Variabel Y kinerja Pegawai									
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
1	5	5	4	5	5	5	5	3	37
2	4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	4	4	3	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	5	5	4	4	30
5	3	5	4	1	4	3	4	3	27
6	4	3	2	3	1	2	5	5	25
7	3	4	3	3	5	3	4	3	28
8	3	2	4	5	1	5	4	4	28
9	5	5	4	2	4	5	5	5	35
10	4	3	4	2	4	4	4	4	29
11	3	3	3	2	2	3	4	3	23
12	3	2	3	2	2	2	3	3	20
13	4	3	4	2	4	4	3	3	27
14	5	1	4	2	5	5	5	5	32
15	4	5	4	3	2	3	3	3	27
16	3	3	3	3	5	5	5	5	32
17	3	2	3	2	2	3	4	3	22
18	4	4	4	3	4	4	4	4	31
19	3	2	3	3	4	4	4	4	27
20	4	4	2	2	4	3	3	3	25
21	4	3	2	3	2	3	3	3	23
22	4	3	3	3	5	5	5	4	32
23	4	3	2	4	3	4	4	3	27
24	5	5	3	3	4	4	4	4	32
25	4	2	3	2	4	3	4	3	25
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	2	2	3	3	4	3	3	23
28	3	5	2	4	5	3	3	3	28
29	4	3	2	5	5	5	5	5	34
30	3	4	2	4	2	4	4	3	26
31	4	2	2	2	5	4	4	5	28
32	4	4	3	2	4	4	4	4	29
33	3	4	3	3	2	3	3	3	24
34	3	3	3	4	4	2	2	1	22
35	2	2	3	3	4	5	2	2	23
36	4	4	3	4	3	4	4	4	30
37	3	3	3	3	4	4	3	3	26
38	2	2	2	2	2	2	2	2	16
39	4	4	3	4	5	5	5	5	35
40	4	3	3	3	5	4	4	5	31
41	4	3	3	3	3	5	5	3	29
42	3	4	3	5	5	5	4	3	32
43	4	3	3	3	2	2	4	3	24
44	4	4	3	3	3	4	4	3	28
45	5	3	3	2	5	5	5	5	33
46	4	4	3	3	3	2	4	4	27
47	4	3	3	3	4	4	4	4	29
48	4	4	3	3	5	3	4	4	30
49	3	3	3	3	5	3	3	4	27
50	2	2	2	1	2	2	2	1	14

LAMPIRAN

Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Self-Efficacy* (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	self.efficacy
X1.1	Pearson Correlation	1	.094	.162	.306*	.077	.353*	.459**
	Sig. (2-tailed)		.518	.260	.031	.596	.012	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.094	1	.324*	.233	.417**	.362**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.518		.022	.104	.003	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.162	.324*	1	.493**	.521**	.618**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.260	.022		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.306*	.233	.493**	1	.427**	.774**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.031	.104	.000		.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.077	.417**	.521**	.427**	1	.519**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.596	.003	.000	.002		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.353*	.362**	.618**	.774**	.519**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.012	.010	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
self.efficacy	Pearson Correlation	.459**	.592**	.754**	.779**	.700**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	50
	Excluded ^a	0
	Total	50
		100.0
		.0
		100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	motivasi.kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.909**	.901**	.880**	.841**	.632**	.792**	.863**	.574**	.502**	.907**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.909**	1	.864**	.868**	.854**	.623**	.857**	.898**	.590**	.486**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2.3	Pearson Correlation	.901**	.864**	1	.976**	.871**	.660**	.795**	.861**	.576**	.538**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.880**	.868**	.976**	1	.902**	.692**	.827**	.890**	.653**	.567**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.841**	.854**	.871**	.902**	1	.741**	.917**	.905**	.674**	.489**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.632**	.623**	.660**	.692**	.741**	1	.772**	.733**	.670**	.616**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.792**	.857**	.795**	.827**	.917**	.772**	1	.960**	.705**	.544**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.863**	.898**	.861**	.890**	.905**	.733**	.960**	1	.689**	.596**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.574**	.590**	.576**	.653**	.674**	.670**	.705**	.689**	1	.460**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	.502**	.486**	.538**	.567**	.489**	.616**	.544**	.596**	.460**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
motivasi.kerja	Pearson Correlation	.907**	.911**	.925**	.946**	.935**	.815**	.931**	.960**	.729**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

Output SPSS Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	kinerja.pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.337*	.308*	.074	.291*	.340*	.656**	.592**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.017	.030	.609	.040	.016	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.337*	1	.212	.264	.186	.039	.182	.073	.465**
	Sig. (2-tailed)	.017		.139	.064	.197	.787	.205	.615	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.308*	.212	1	-.068	.164	.299*	.250	.167	.412**
	Sig. (2-tailed)	.030	.139		.638	.255	.035	.080	.246	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y4	Pearson Correlation	.074	.264	-.068	1	.115	.352*	.196	.099	.438**
	Sig. (2-tailed)	.609	.064	.638		.425	.012	.172	.492	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.291*	.186	.164	.115	1	.510**	.309*	.389**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.040	.197	.255	.425		.000	.029	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.340*	.039	.299*	.352*	.510**	1	.558**	.489**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.016	.787	.035	.012	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.656**	.182	.250	.196	.309*	.558**	1	.761**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.205	.080	.172	.029	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.592**	.073	.167	.099	.389**	.489**	.761**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.615	.246	.492	.005	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
kinerja.pegawai	Pearson Correlation	.696**	.465**	.412**	.438**	.654**	.742**	.774**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary		
		N
		%
Cases	Valid	50
	Excluded ^a	0
	Total	50

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	8

Output SPSS Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.442	7.324		.880	.384
1 self.efficacy	.203	.283	.077	.717	.477
motivasi.kerja	.401	.065	.663	6.135	.000

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

Output SPSS Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	472.563	2	236.282	19.704	.000 ^b
Residual	563.617	47	11.992		
Total	1036.180	49			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi.kerja, self.efficacy

Output SPSS Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.433	3.463

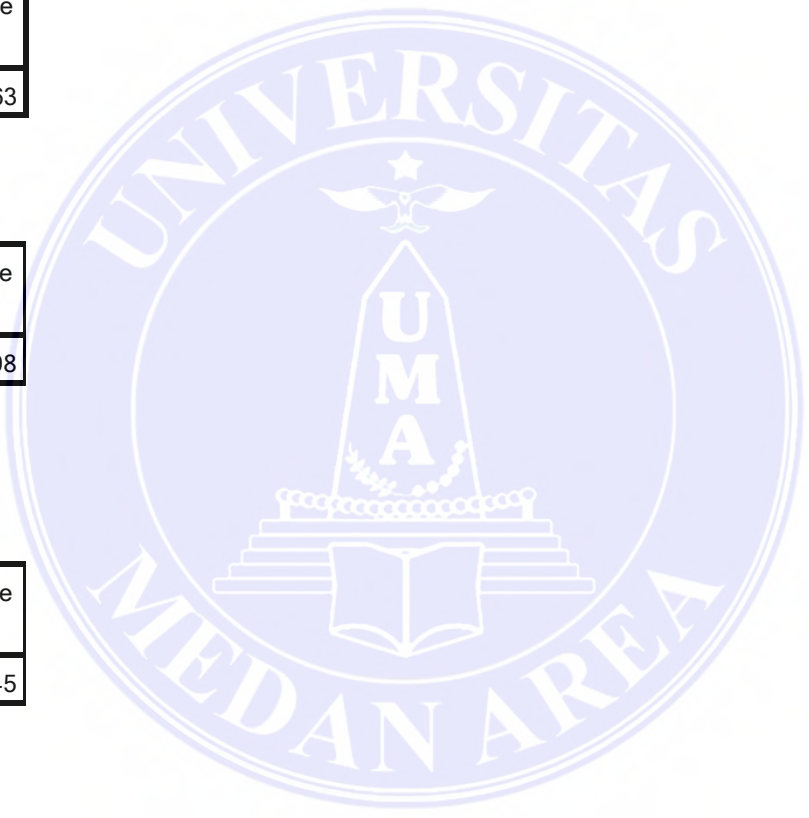
a. Predictors: (Constant), motivasi.kerja, self.efficacy

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.143 ^a	.020	.000	4.598

a. Predictors: (Constant), self.efficacy

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.439	3.445

a. Predictors: (Constant), motivasi.kerja



Output SPSS Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
self.efficacy	50	6	23	29	1254	25.08	.249	1.759	3.096
motivasi.kerja	50	29	21	50	2003	40.06	1.076	7.609	57.894
kinerja.pegawai	50	23	14	37	1379	27.58	.650	4.599	21.147
Valid N (listwise)	50								

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78

88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78





5. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Nassiyatul Aisyiyah, lahir di Medan pada tanggal 30 Oktober 1989, anak bungsu (terakhir) dari 8 bersaudara, buah cinta pasangan dari ayahanda Abdul Rahim dan ibunda Suburni. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada umur 5 tahun di sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) Muhammadiyah Aisyiyah Medan tahun 1994 dan selesai tahun 1995, pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar (SD) Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Medan Tembung dan lulus pada tahun 2001. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta Teladan Medan dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2004. Setelahnya, penulis melanjutkan pendidikan

di SMAN 8 Medan dengan jurusan IPA dan lulus pada tahun 2007. Setelah lulus, penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi di Universitas Medan Area mengambil program studi Fakultas Psikologi dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 Magister Psikologi di universitas yang sama yakni Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), dan alhamdulillah selesai di tahun 2021.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua juga dukungan keluarga dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan tesis yang berjudul “Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan”

