



**PENGARUH PENCAPAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* DI PT MITRA
ADI PERKASA, Tbk**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

AULIA PURNAMA DEWI
NPM1715310023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AULIA PURNAMA DEWI
NPM : 1715310023
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENCAPAIAN KINERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP *SELF*
EFFICACY DI PT MITRA ADI PERKASA TBK

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CIQnR, CDMP)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, SE., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

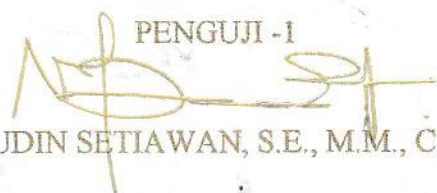
**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AULIA PURNAMA DEWI
NPM : 1715310023
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENCAPAIAN KINERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP *SELF
EFFICACY* DI PT MITRA ADI PERKASA TBK

MEDAN, JUNI 2021


KETUA
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)


PENGUJI -1
(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CIQnR, CDMP)


PENGUJI-II
(DEWI NURMASARI PANE, SE., M.M)


PENGUJI-III
(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)


PENGUJI-IV
(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Purnama Dewi
NPM : 1715310023
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pencapaian Kinerja dan Orang lain Terhadap Self Efficacy di PT. Mitra Adi Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 20 Mei 2021



Aulia Purnama Dewi

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AULIA PURNAMA DEWI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 20-04-1997
NPM : 1715310023
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : jln.kasuari gg.bangun

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Mei 2021

Y
yataan

AULIA PURNAMA DEWI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061 8458077 PO BOX: 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PEPAJARAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ALIA PURNAMA DEWI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 03 0000
 Nomor Politik Mahasiswa : 1715310023
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.82
 Nomor Hp : 08-121227771

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Pengaruh Peningkatan Kinerja dan Pengalihan Orang Lain Terhadap Self-Efficacy di PT. MITRA ADI PERKASA Tbk

Catatan : Ethis Check Down Jika Ada Perubahan Judul

*Cocok Yang Tidak Perlu

(Cahya Dharma, S.E., M.M.)
 Rektor A.

Medan, 06 Oktober 2020
 Pemohon,
 (Alia Purnama Dewi)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dekan
 (Dr. Bambang Hidayat, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen
 (Bismillah Harshid, S.E., S.Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I
 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II
 (Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

No. Dokumen: FM-LPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancaibudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 06 Oktober 2020 11:30:14

Dipindai dengan CamScanner

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3995/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: AULIA PURNAMA DEWI

: 1715310023

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

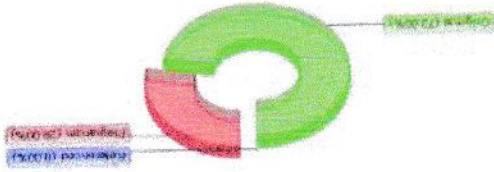
- 1. Composition: Present Rewrite Detected language
- 2. Check type: Internet Check



UNIVERSITAS
PENGANGKUTAN
PANCA BUDI

Get your document ready, analyze

1. Deleted text



2. Distribution of text



3. Top sources of plagiarism 42

- 1. Top sources of plagiarism: 100% (100%)
- 2. Top sources of plagiarism: 91% (91%)
- 3. Top sources of plagiarism: 83% (83%)

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhataram Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Acc. Jolid Lux

Acc. Jolid Lux
7 Jul 2021



U
Dewi N.P

**PENGARUH PENCAPAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP SELF EFFICACY DI PT MITRA
ADI PERKASA, Tbk**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

AULIA PURNAMA DEWI
NPM 1715310023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

Acc siday meja luga

Acc Sidang MH

29/4/2021
DEWI N.P.

20/2021
4
NS



**PENGARUH PENCAPAIAN KINERJA DAN PENGALAMAN
ORANG LAIN TERHADAP *SELF EFFICACY* DI
PT MITRA ADI PERKASA, Tbk**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

AULIA PURNAMA DEWI
NPM 1715310023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AULIA PURNAMA DEWI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 20 April 1997
 Nama Orang Tua : Marji
 N. P. M : 1715310023
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081212277717
 Alamat : Jl. Kasuari Gg. bangun

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pencapaian Kinerja dan Pengalaman Orang Lain Terhadap Self-Efficacy di PT. MITRA ADI PERKASA Tbk, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



AULIA PURNAMA DEWI
 1715310023

Catatan :

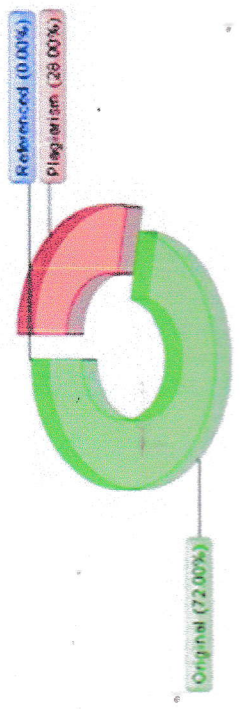
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asti) - Mhs.ybs.

Analyzed document: AULIA PURNAMA DEWI_1715310023_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
Relation chart.



Distribution graph.



Top sources of plagiarism: 42

- 13% 2157 <http://redness.un-malang.ac.id/1726/10410120%20bah%202.pdf>
- 8% 1401 http://redness.un-malang.ac.id/1760/10410115%20bah_2.pdf
- 8% 1638 <https://syalifrastranparabatam17.blogspot.com/2017/06/v.behavioralpsychology.html>



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Nama Mahasiswa : Aulia Purnama Dewi .
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310023
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pencapaian Kinerja dan Pengalaman Orang Lain Terhadap SELF -Efficacy di PT. MITRA ADI PERKASA Tbk .

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/4/2021	Bab <u>IV</u> Definisi Operasional		disetujui
16/4/2021	Bab <u>IV</u> Bab <u>V</u> Keimpulan Saran		disetujui
20/4/2021	dan bidang uji kaji		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
An Dekan



Dr. Bambang Widjanarso, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE.,MM
Nama Mahasiswa : Aulia Purnama Dewi
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310023
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Pencapaian Kinerja dan Pengalaman Orang Lain Terhadap SELF -Efficacy di PT. MITRA ADI PERKASA Tbk

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
26/4-2021	Aspek Penelitian		
26/4-2021	Penulisan judul disampingkan		
29/4-2021	Perhalakan penulisan sumber data		
	Atc Bambang MH Dewi NP.		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE.,MM



Dosen Pembimbing II

Dewi Nurmasari Pane, SE.,MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-Efficacy*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 36 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 4,810 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,810 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Ecafacy*. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 1,567 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,121, sehingga $t_{hitung} 1,567 < t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,121 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Self Ecafacy*. Hasil F_{tabel} sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Pencapaian Kinerja dan Pengalaman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Ecafacy*

Kata Kunci: Pencapaian Kinerja, Pengalaman dan *Self-Efficacy*

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how the influence of the achievement of performance and experience of others on self-efficacy. This study uses a quantitative method involving 36 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 16 processing. The results of the quantitative analysis show that the results of the partial significant test (t-test) show that tcount is 4,810 while ttable is 1,986 and is significant at 0,000. , so that tcount 4.810 > ttable 1.986 and significant 0.002 < 0.05, it can be concluded that the hypothesis in this study (H1) is accepted. The results of this study indicate that performance has a positive and significant effect on Self Ecafacy. The result of the partial significant test (t-test) shows that t count is 1.567 while t table is 1.986 and significant is 0.121, so that tcount is 5.332 < t table is 1.986 and significant 0.121 > 0.05, so the hypothesis in this study (H2) is accepted. The results of this study indicate that experience has a positive and insignificant effect on Self Ecafacy. The result of Ftable is 3.10 which can be seen at $\alpha = 0.05$ (see attachment table F). The significant probability is much smaller than 0.05, namely 0.000 < 0.05, so the regression model can be said that in this study, the achievement of performance and experience simultaneously has a positive and significant effect on Self Ecafacy.

Keywords: Performance Achievement, Experience and Self-Efficacy

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-Efficacy* Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada pimpinan perusahaan PT Mitra Adi Perkasa Tbk yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
8. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, April 2021
Penulis

Aulia Purnama Dewi
NPM: 1715310023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	11
1. <i>Self-efficacy</i>	11
a. Pengertian <i>Self-efficacy</i>	11
b. Sumber-sumber <i>Self-efficacy</i>	13
c. Dimensi <i>Self-efficacy</i>	17
d. Proses <i>Self-efficacy</i>	19
e. Indikator <i>Self-efficacy</i>	22
2. Kinerja	23
a. Pengertian Kinerja	23
b. Indikator Kinerja.....	24
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	25
d. Penilaian Kinerja.....	26
3. Pengalaman	29
a. Pengertian Pengalaman.....	29
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengalaman.....	30
c. Indikator Pengalaman	32
B. Penelitian Sebelumnya	34
C. Kerangka Konseptual	36
1. Pengaruh Kinerja Terhadap <i>Self-efficacy</i>	36

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap <i>Self-efficacy</i>	38
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi Dan Sampel Data	42
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Pengukuran variabel	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Sejarah Umum Mitra Adiperkasa	49
2. Visi dan Misi	51
3. Struktur Organisasi	51
4. <i>Job Description</i>	52
5. Deskripsi Karakteristik Responden	55
6. Deskripsi Variabel Penelitian	56
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	63
a. Pengujian Validitas	63
b. Reliabilitas	65
8. Pengujian Asumsi Klasik	66
9. Regresi Linier Berganda.....	70
10 Uji Hipotesis	71
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	71
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	72
c. Koefisien Determinasi.....	73
B. Pembahasan.....	73
1. Pengaruh Kinerja Terhadap <i>Self Efficacy</i>	73
2. Pengaruh Pengalaman Terhadap <i>Self Efficacy</i>	74
3. Pengaruh Kinerja dan Pengalaman Terhadap <i>Self Efficacy</i> .	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	<i>Self-efficacy</i> pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.....	2
Tabel 1.2	Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk	5
Tabel 1.3	Kesetiaan Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk	6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	41
Tabel 3.2	Klaster karyawan	42
Tabel 3.3	Definisi Operasional	43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	56
Tabel 4.5	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 1.....	62
Tabel 4.6	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 2.....	62
Tabel 4.7	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 3.....	62
Tabel 4.8	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 4.....	62
Tabel 4.9	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 5.....	62
Tabel 4.10	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 6.....	62
Tabel 4.11	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 7.....	62
Tabel 4.12	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 8.....	62
Tabel 4.13	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 9.....	62
Tabel 4.14	Jawaban <i>Self Efficacy</i> 10.....	62
Tabel 4.15	Uji Validitas X1	63
Tabel 4.16	Uji Validitas X2	63
Tabel 4.17	Uji Validitas Y	64
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X1	64
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X2	65
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Y	66
Tabel 4.21	Uji Kolmogroff Smirnoff	68
Tabel 4.22	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.22	Uji Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.23	Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.24	Uji Parsial.....	71
Tabel 4.25	Uji Simultan	72
Tabel 4.26	Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
	Gambar2.1 Kerangka konseptual	40
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disbudpar Sumut	59
	Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	66
	Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	67
	Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerjanya, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hal ini tidak terlepas dari faktor intrinsik yang berperan dalam menentukan sikap ataupun perilaku karyawan dalam bekerja. Salah satu faktor intrinsik yang memiliki peranan penting dalam bekerja yaitu *self efficacy* Moh, (2019). Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempunyai persepsi positif sehingga ia terlibat aktif dalam pekerjaannya serta mampu menunjukkan performa terbaiknya. Sedangkan karyawan dengan *self efficacy* yang rendah maka akan cenderung menyerah saat mendapatkan tekanan dalam pekerjaannya Caesens, dkk, (2014).

Self efficacy merupakan keyakinan individu mengenai peluang untuk berhasil dalam mencapai suatu tugas tertentu dapat diartikan pula sebagai keyakinan individu terkait kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. Keyakinan dalam diri ini berhubungan dengan motivasi berprestasi untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuannya dalam memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah akan menyebabkan meningkatnya kecemasan dan perilaku menghindar aktifitas-aktifitas yang dapat

memperburuk keadaan, hal ini bukan karena disebabkan oleh ancaman akan tetapi diri merasa tidak mempunyai kemampuan untuk mengelola aspek-aspek yang beresiko Stajkovic, et all, (2018).

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai *Self Efficacy* kepada karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.1 Pra Survei
Self Efficacy pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya menghindari tugas-tugas yang sulit.	10	20	33,3%	66,6%
2	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan.	12	18	40%	60%
3	Saya menghindari untuk menunda-nunda pekerjaan.	14	16	46,6%	53,3%
4	Saya kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami.	11	19	36,6%	63,3%
Jumlah		30		100%	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 pernyataan Saya menghindari tugas-tugas yang sulit, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 66,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 33,3%, Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Saya menghindari untuk menunda-nunda pekerjaan. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 46,6% dan yang tidak setuju 53,3%, Saya kurang mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang saya alami. Sebanyak 63,3% yang tidak Setuju dan yang setuju 36,6%.

Self efficacy adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotifasi diri, dan berperilaku. *Self efficacy* juga sangat berpengaruh

terhadap orientasi positif karyawan, saat karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap pekerjaannya, maka akan muncul dorongan dalam diri karyawan bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas-tuganya sehingga karyawan tersebut terus memberikan performa terbaik dalam bekerja. Hasil penelitian Caesens, dkk (2014). terhadap 682 bahwa karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi mempunyai persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga ia terlibat aktif dalam pekerjaan tersebut dan mampu menunjukkan performa terbaiknya.

Menurut Bruning, dkk (2015). terdapat empat faktor yang mempengaruhi *self efficacy* meliputi: 1) Persuasi sosial. 2) Modelling sosial. 3) Kondisi fisik dan emosional. 4) Pengalaman yang telah dilalui (*mastery experience*). Faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yang pertama yaitu persuasi sosial, artinya karyawan diarahkan berdasarkan nasihat oleh atasan atau senior sehingga membuat keyakinan karyawan dalam bekerja semakin tinggi, persuasi sosial juga meliputi pola komunikasi yang diciptakan antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasannya, saat komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan akan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut mampu mendorong karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian Jiang, dkk (2017). terhadap 184 karyawan di Cina menunjukkan bahwa *self efficacy* pada karyawan akan tinggi saat ia memiliki kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi yang baik terhadap lingkungan kerjanya.

Modelling sosial yaitu saat karyawan mampu mengamati keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding seperti yang ia miliki, maka

karyawan tersebut akan meningkatkan *self efficacy* yang ada pada dirinya, begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain juga mampu menurunkan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian Bausch, *et al*, (2014). yang dilakukan pada karyawan dengan berbagai tingkatan jabatan menunjukkan bahwa karyawan junior lebih memiliki keyakinan diri yang tinggi saat mengetahui bahwa seniornya telah mampu menyelesaikan tugas yang akan ia hadapi.

Peningkatan produktivitas merupakan isu sentral dalam organisasi masa kini. Hasibuan, (2016). mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karakteristik kinerja tugas, kinerja konstektual dan perilaku kerja kontra produktif merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan Yuzi, (2019).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan sangat bergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya Lestari, dkk (2014). Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usahadan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian hasil kerja yang baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya Arifin, (2014).

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Kinerja karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survei
Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	13	17	43,3%	56,6%
2	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.	10	20	33,3%	66,6%
3	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.	11	19	36,6%	63,3%
4	Karyawan ini berpenampilan rapi.	14	16	46,6%	53,3%
Jumlah		30		100%	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 pernyataan karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 56,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 43,3%, Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama. Sebanyak 66,6% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 33,3%. Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Karyawan ini berpenampilan rapi. Pernyataan yang menjawab tidak setuju sebanyak 53,3% dan yang setuju 46,6%.

Menurut Koopmans, (2014) kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan

yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengalaman kerja juga merupakan factor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu performa masa lalu karyawan, kinerja yang berhasil akan meningkatkan *self efficacy*, sedangkan performa yang buruk akan menurunkan *self efficacy*. Penelitian Lowe, dkk (2017) menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan senior terhadap pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai perawat membuatnya lebih yakin jika dibandingkan dengan karyawan junior yang baru bekerja sebagai perawat. Penelitian Uppal, (2017). yang dilakukan kepada 688 *sales* industri asuransi di India oleh menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan peningkatan performa dalam kinerjanya.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Pengalaman karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.3 Pra Survei
Kesetian Karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari lima tahun.	14	16	46,6%	53,3%
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.	12	18	40%	60%
3	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja.	13	17	43,3%	56,6%
4	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.	10	20	33,3%	66,6%
Jumlah		30		100%	

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 pernyataan saya sudah bekerja di perusahaan terkait selama kurang dari lima tahun, banyak yang menjawab tidak setuju

banyak 53,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 46,6%, Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan-kesalahan saat bekerja. Pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 43,3% dan yang tidak setuju 56,6%, Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sebanyak 66,6% yang tidak Setuju dan yang setuju 33,3%.

Hogan, dkk (2013). menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja meliputi: 1) Masa kerja, 2) Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki, dan 3) penguasaan terhadap pekerjaan. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak Rudiansyah, (2020). Semakin berpengalaman karyawan juga membuat karyawan mampu menyampaikan ide atau gagasan yang dimiliki oleh karyawan, bukan hanya gagasan, karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi juga memiliki asertifitas yang tinggi dalam menyampaikan pendapatnya. Penelitian Zeng, et all, (2019). terhadap 170 karyawan di Cina menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman masa kerja yang tinggi dalam satu bidang pekerjaan akan memiliki asertifitas dalam memberikaan saran-saran positif dan membangun sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-Efficacy* Di PT Mitra Adi Perkasa, Tbk”.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya.
- c. Karyawan sering menunda nunda pekerjaan yang mengakibatkan karyawan kewalahan dalam bekerja.

2. Batasan masalah

Guna menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa TBK.

2. Apakah Pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa TBK.
3. Apakah Kinerja dan Pengalaman mempengaruhi secara simultan terhadap *Self-efficacy* di PT. Mitra Adi Perkasa TBK.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kinerja terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Pengalaman terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kinerja dan Pengalaman secara serempak terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

c. Bagi perusahaan

Agar dapat membuat kebijakan di masa yang akan datang dalam peningkatan *Self-efficacy* Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Moh. Irfan tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self Efficacy* Karyawan.

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Self Efficacy* (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Kinerja (X1) dan Pengalaman (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Self Efficacy* (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 75 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 91 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2021.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT Selecta. penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Self-efficacy*

a. Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya Schwarzer, (2014).

Self-efficacy merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori sosial kognitif menolak pandangan psikoanalisa yang menyatakan manusia merupakan budak dari naluri yang secara *eksklusif* menekankan pada aspek lingkungan yang menjadi faktor penentu perilaku manusia. Teori sosial kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif dan menggunakan potensi kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih serangkaian tindakan yang akan dilakukan. Teori ini menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif yang hanya menerima dorongan naluri ataupun pengaruh lingkungan eksternal Pervin, et all, (2012).

Self-efficacy merupakan salah satu potensi yang ada pada faktor kognitif manusia yang merupakan bagian dari penentu tindakan manusia

selain lingkungan dan dorongan internal. Pervin, et all, (2012). menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan aspek yang paling penting dari persepsi yang merupakan bagian fungsi kognitif Meidayanti, et all, (2019).

Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai denganyang dipersyaratkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri Ayundasari, et all, (2017). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kilapong, (2013). Sedangkan menurut Bria, (2018), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Yunitasari, (2018) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti

bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu. (Yunitasari, 2018).

b. Sumber-sumber *Self-Efficacy*

Stajkovic, et all, (2018). mengatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap efikasi dirinya terdiri dari empat sumber, yaitu:

1) Pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*).

Merupakan informasi yang memberikan pengaruh besar pada *self-efikasi individu* karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak *negative* dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus Yunitasari, (2018). Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya Saidah, dkk (2014):

- a) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi
- b) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.

- c) Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
 - d) Kegagalan dalam suasana emosional/stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal
 - e) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
 - f) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.
- 2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).

Self-efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan cara melihat apa yang telah dicapai oleh orang lain. Pada konteks ini terjadi proses modeling yang juga dapat menjadi hal efektif untuk meningkatkan efikasi seseorang. Seseorang bisa jadi mempunyai keraguan ketika akan melakukan sesuatu meskipun ia mempunyai kemampuan untuk melakukannya, namun ketika ia melihat orang lain mampu atau berhasil dalam melakukan sesuatu dimana dia mempunyai kemampuan yang sama, maka akan meningkatkan efikasinya. Selain itu orang lain dapat menjadi ukuran seberapa baik dia dalam melakukan suatu tugas. Pada beberapa aktivitas mungkin tidak ada ukuran apakah sesuatu dilakukan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu seseorang harus menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain. Di sisi lain pengalaman dari orang lain juga dapat

melemahkan keyakinan individu dalam melakukan sesuatu ketika melihat seseorang yang mempunyai kemampuan sama atau lebih tinggi dari dia gagal dalam melakukan sesuatu Yunitasari, (2018).

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya Schwarzer, (2014).

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Merupakan penguatan yang didapatkan dari orang lain bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk meraih apa yang ingin dilakukannya. Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika dia sedang menghadapi kesulitan, terdapat orang yang meyakinkannya bahwa ia mampu menghadapi tuntutan tugas yang ada padanya. *Verbal persuasion* mungkin tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi *self-efficacy*, namun ini dapat menjadi pendukung sejauh persuasi verbal tersebut diberikan dalam konteks yang realistis. Orang yang mendapatkan persuasi verbal bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu kemungkinan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang mendapatkan perkataan yang meragukan dirinya. Adanya

persuasi (bujukan) yang meningkatkan *self-efficacy* mengarahkan seseorang untuk berusaha lebih giat Schwarzer, (2014).

4) Keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*).

Keadaan fisik yang tidak mendukung seperti stamina yang kurang, kelelahan, dan sakit merupakan faktor yang tidak mendukung ketika seseorang akan melakukan sesuatu. Karena kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi mood juga mempengaruhi pendapat seseorang terhadap efikasi dirinya. Oleh karena itu *self-efficacy* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mengurangi tingkat stress dan kecendrungan emosi *negative* Schwarzer, (2014).

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa; saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekpektasi efikasi yang rendah Jayanti, (2014).

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self-efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self-efficacy*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self-efficacy* Jayanti, (2014).

c. Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut Lyons, dkk (2019). keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Dimensi-dimensi

tersebut yaitu:

1) *Level/ magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2) *Strength*

dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang

tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya apada mata kuliah statistiktetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada mata kuliah bahasa inggris, atau seseorang yang ingin melakukan diet, yakin akan kemampuannya dapat menjalankan olah raga secara rutin, namun ia tidak yakin akan kemampuannya mengurangi nafsumakan.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa dimensi *self-efficacy* meliputi taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan tentang kemampuannya, dan variasi situasi dimana penilaian *self-efficacy* dapat diterapkan.

d. Proses *Self Efficacy*

Lyons, dkk (2019). menjelaskan bahwa *self-efficacy* mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu:

1) Proses kognitif (*cognitive processes*)

Lyons, dkk (2019). menjelaskan bahwa serangkaian tindakan yang dilakukan manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan dikonstruksi. Seseorang yang menilai bahwa mereka sebagai seorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh resiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi diri seseorang mempengaruhi tindakannya Lyons, dkk (2019).

2) Proses motivasi (*motivational processes*)

Self-efficacy keyakinan memainkan peran kunci dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitifnya. Orang-orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka melalui latihan pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan program rencana aksi yang dirancang untuk mewujudkan masa depan dihargaan. Lyons, & Bandura, (2019).

3) Proses afeksi (*affective processes*)

Self-efficacy mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi suatu tugas. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi akan merasa tenang dan tidak cemas. Sebaliknya orang yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi akan mengalami kecemasan. Bandura menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk merubah keadaan. Pada konteks ini, *self-efficacy* mempengaruhi stres dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behavior*). Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu di luar kontrol dirinya. Individu yang efikasinya tinggi akan menganggap sesuatu bisa diatasi, sehingga mengurangi kecemasannya Lyons, dkk (2019).

4) Proses seleksi (*selection processes*)

Keyakinan terhadap efikasi diri berperan dalam rangka menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Pilihan (*selection*) dipengaruhi oleh keyakinan seseorang akan kemampuannya (*efficacy*). Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* rendah akan memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya, tetapi sebaliknya dia akan mengambil tindakan dan menghadapi suatu tugas apabila dia mempunyai keyakinan bahwa ia mampu untuk mengatasinya. Lyons, dkk (2019). menegaskan bahwa

semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin menantang aktivitas yang akan dipilih orang tersebut Lyons, dkk (2019).

e. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bria, (2018). indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimesi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

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

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

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

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

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

4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

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

5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

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

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2016).

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan Sholihin, (2019). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor* dan pekerja saling berkomunikasi Wibowo, (2012).

Selain itu pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama Rivai, dkk (2011).

Dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

b. Indikator Kinerja

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2016). Penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu:

1) Kualitas

Adalah mutu kerja yang dihasilkan Darma, dkk (2017). Menurut *Champion Paper and Fibre Compony* kualitas berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.

2) Kuantitas

Adalah jumlah dan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran ini melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan (jumlah yang dihasilkan) serta kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Darma, dkk (2017).

3) Kerja sama

Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Siswanto, (2015).

4) Pengetahuan tentang tugas

Karyawan sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

5) Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Siswanto, (2015).

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu Mangkunegara, (2016):

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara *psikofisik* (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan Simamora, (2017). Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajemen yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut Siswanto, (2015).

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu

Tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

3. Pengalaman

a. Pengertian Pengalaman

Pengalaman dapat diartikan sebagai sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan, baik sudah lama maupun yang baru saja terjadi Pratiwi, dkk (2018). Pengalaman dapat diartikan juga sebagai memori episodik, yaitu memori yang menerima dan menyimpan peristiwa yang terjadi atau dialami individu pada waktu dan tempat tertentu, yang berfungsi sebagai referensi otobiografi Pratiwi, dkk (2018).

Pengalaman merupakan peristiwa yang tertangkap oleh panca indera dan tersimpan dalam memori. Pengalaman dapat diperoleh ataupun dirasakan saat peristiwa baru saja terjadi maupun sudah lama berlangsung. Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia. Notoatmodjo, (2012).

Pengalaman adalah pengamatan yang merupakan kombinasi pengelihatannya, penciuman, pendengaran serta pengalaman masa lalu Pratiwi, dkk (2018). Disimpulkan bahwa pengalaman adalah sesuatu yang

pernah dialami, dijalani maupun dirasakan yang kemudian disimpan dalam memori.

Pengetahuan adalah suatu hasil atau dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subyek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Segenap apa yang diketahui tentang sesuatu objek tertentu Kurniawan, (2019). Menurut Yuliana, (2017), pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman

Setiap orang mempunyai pengalaman yang berbeda walaupun melihat suatu obyek yang sama, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan pendidikan seseorang, pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman, faktor obyek atau target yang dipersepsikan dan faktor situasi dimana pengalaman itu dilakukan. Umur, tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, budaya, lingkungan fisik, pekerjaan, kepribadian dan pengalaman hidup setiap individu juga ikut menentukan pengalaman. Notoatmodjo, (2015).

Pengalaman setiap orang terhadap suatu obyek dapat berbeda-beda karena pengalaman mempunyai sifat subyektif, yang dipengaruhi oleh isi memorinya memasuki indera dan diperhatikan akan disimpan di dalam memorinya dan akan digunakan sebagai referensi untuk menanggapi hal yang baru.

Menurut Sulaiman, (2018). tingkatan pengetahuan terdiri dari 4 macam, yaitu pengetahuan deskriptif, pengetahuan kausal, pengetahuan normatif dan pengetahuan esensial. Pengetahuan deskriptif yaitu jenis pengetahuan yang dalam cara penyampaian atau penjelasannya berbentuk secara objektif dengan tanpa adanya unsur subyektivitas. Pengetahuan kausal yaitu suatu pengetahuan yang memberikan jawaban tentang sebab dan akibat. Pengetahuan normatif yaitu suatu pengetahuan yang senantiasa berkaitan dengan suatu ukuran dan norma atau aturan.

Pengetahuan esensial adalah suatu pengetahuan yang menjawab suatu pertanyaan tentang hakikat segala sesuatu dan hal ini sudah dikaji dalam bidang ilmu filsafat. Sedangkan menurut Yuliana, (2017). pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas yang berbeda-beda, dan menjelaskan bahwa ada enam tingkatan pengetahuan yaitu sebagai berikut: 1. Pengetahuan (*Knowledge*) Tahu diartikan hanya sebagai recall(ingatan). Seseorang dituntut untuk mengetahui fakta tanpa dapat menggunakannya. 2. Pemahaman (*comprehension*) Memahami suatu objek bukan sekedar tahu, tidak sekedar dapat menyebutkan, tetapi harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahui. 3. Penerapan (*application*) Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek tersebut dapat menggunakan dan mengaplikasikan prinsip yang diketahui pada situasi yang lain. 4. Analisis (*Analysis*) Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu objek. 5. Sintesis (*synthesis*) Sintesis adalah

suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada. Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen-komponen pengetahuan yang dimiliki. 6. Penilaian (*evaluation*) Yaitu suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu objek tertentu didasarkan pada suatu kriteria atau norma-norma yang berlaku di masyarakat.

c. Indikator Pengalaman

Notoatmodjo, (2012) dalam menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja dapat diketahui berdasarkan beberapa hal berikut yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja yaitu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Seperti contoh seorang karyawan yang sudah bekerja pada lembaga tersebut lebih dari 3 tahun, atau karyawan tersebut sudah pernah bekerja pada lembaga lain
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat berupa pendidikan

umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus.

- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Karyawan yang telah mampu mengoperasikan peralatan kantor seperti komputer dan lain-lain maupun telah mampu menjalankan tugasnya seperti halnya seorang teller yang mampu melayani nasabah dalam bertransaksi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Marceline Carlos, Zamralita, dan M. Nisfiannoor	Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing	Prestasi kerja	<i>Self Efficacy</i>	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil dari pengolahan dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>self efficacy</i> dan prestasi kerja karyawan marketing pada Perusahaan X. Hal ini berarti semakin tinggi <i>self efficacy</i> yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.
2	Venna Trilolita Putri Ardi	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	<i>Self efficacy</i> ,	<i>Employee engagement</i> , kinerja karyawan	analisis jalur	Berdasarkan hasil penelitian diatas maka disarankan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya untuk memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri, perlu melakukan pengawasan terhadap karyawan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						mengenai tugas, posisi jabatan dan memperbaiki teknologi agar mudah dioperasikan
3	Moh. Irfan (2019)	Pengaruh Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> Karyawan	Kinerja dan Pengalaman Kerja,	<i>Self Efficacy</i> , Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara kinerja dan pengalaman kerja terhadap <i>self efficacy</i> dan menunjukkan nilai <i>R Square</i> 0.639 yang artinya pengalaman kerja berpengaruh sebesar 63.9% terhadap <i>self efficacy</i> .
4	Nur Azimmah & Amir Mahmud (2019)	Pengaruh Kualitas Praktik Pengalaman Lapangan terhadap Kompetensi Melalui <i>Self Efficacy</i> dan Minat	Pengalaman Lapangan	Kompetensi & <i>Self Efficacy</i>	structural equation modeling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas PPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Kualitas PPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self efficacy</i> . Kualitas PPL berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Minat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat.
5	Kwan Jessica Gunawan & Eddy Madiono Sutanto (2018)	Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> dan Temperamen Di PT Nutrifood Surabaya	Budaya Organisasional	Kinerja Karyawan, <i>Self Efficacy</i> , dan Temperamen.	Structural Equation Modelling (SEM)	Ditemukan bahwa jenis budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jenis budaya organisasional berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i> , jenis budaya organisasional berpengaruh terhadap temperamen, temperamen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, temperamen berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i> , <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>self</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						<i>efficacy</i> , dan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui temperamen.

Sumber: Data diolah 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kinerja Terhadap *Self-Efficacy*.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara, (2016). mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi, (2015). menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Wistawan, dkk (2019). adalah penilaian diri, apakah dapat

melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Wilson, dkk (2016). menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap *Self-Efficacy*.

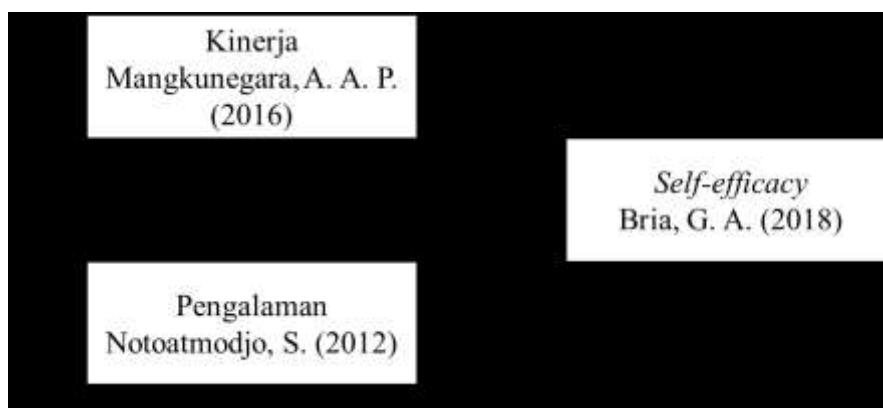
Pengalaman kerja diartikan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja sebagai modal karyawan untuk membentuk suatu kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dapat memberikan karyawan memahami tugas-tugas dan telah melaksanakan dengan baik. Tingkat pengetahuan karyawan juga lebih berkembang serta penguasaan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi sudah terbiasa akan masalah-masalah yang dihadapi, lebih mudah menemukan jalan keluar karena adanya pengalaman dan evaluasi yang didapat selama proses bekerja. Semakin luas pengalaman kinerja

seseorang semakin individu ini memiliki terampil melakukan pekerjaan, pola pikir, sikap dan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja karyawan ini memberikan pengalaman empiris karena merekam kejadian atau peristiwa yang terjadi dilingkungan kerjanya, hal ini akan tersimpan dalam ingatan karyawan. Pengalaman kerja sebelumnya menjadi sumber informasi yang penting karena berhubungan dengan pengalaman pribadi seseorang. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi membuat individu akan memiliki gerakan mantap tanpa memiliki keraguan, tenang dan percaya diri. Pengalaman kerja merupakan pengalaman pribadi yang dialami seorang individu, pengalaman pribadi ini dapat membuat individu merasakan adanya keyakinan dan keberanian dalam melakukan suatu tindakan Jayanti, (2014).

Keyakinan diri individu ini diistilahkan sebagai *self efficacy* yakni kepercayaan terhadap kemampuan diri terhadap keberhasilan yang membuat karyawan lebih giat dan selalu berupaya menghasilkan yang terbaik Jayanti, (2014). *self efficacy* adalah penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Menurut Jayanti, (2014). terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu: 1) Pengalaman yang telah dilalui (*mastery experience*) yaitu pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. 2) *Modeling sosial* yaitu pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. 3) Persuasi sosial yaitu sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan berupa

nasihat, saran bimbingan terhadap karyawannya. 4) Kondisi fisik dan emosional yaitu sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self efficacy*. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh dalam meningkatkan *self efficacy*. Pengalaman senior yang telah lebih dahulu mengetahui pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan sebagai perawat membuatnya lebih yakin dalam bekerja jika dibandingkan dengan junior yang baru bekerja sebagai perawat.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono, (2015).

H1: Diduga Kinerja Berpengaruh Positif Terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

H2: Diduga Pengalaman berpengaruh positif terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

H3: Diduga Kinerja dan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono, (2015). penelitian asosisatif adalah penelitian yang bersifat kausal (menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih) dan hubungan yang bersifat sebab akibat, terdapat variabel independen dan dependen. Penelitian ini menganalisis hubungan tersebut untuk menguji dan Pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-efficacy* Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Mitra Adi Perkasa, Tbk, Sun Plaza *Second Floor*, JL K. H. Zainul Arifin, No. 7, Madras Hulu, Medan Polonia, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Desember 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jan 21	Feb 21	Mar 21	Apr 21	Mei 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan skripsi				■	
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Siding Meja Hijau					■

Sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Hidayat, A. (2014). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 36 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel Kinerja (X1), variabel Pengalaman (X2), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *Self-efficacy* (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja (X1)	kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2016).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerja sama 4. Pengetahuan tentang tugas 5. Tanggung jawab Mangkunegara, (2016).	Likert
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman yang terjadi dapat diberikan kepada siapa saja untuk digunakan dan menjadi pedoman serta pembelajaran manusia Notoatmodjo, (2012).	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Notoatmodjo, (2012).	Likert
<i>Self-Efficacy</i> (Y)	<i>Self efficacy</i> dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan <i>Self efficacy</i> dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Bria, (2018),	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan 5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan Bria, (2018),	Likert

Sumber: Data diolah 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Kinerja, Pengalaman dan *Self-efficacy*.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert 5* opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, (2015).

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

- a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam

pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Rusiadi, dkk (2014).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Rusiadi, dkk (2014).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* Manullang, dkk (2013).

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah

sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan

varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedasitas* Rusiadi, dkk (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu Pengaruh Pencapaian Kinerja Dan Pengalaman Orang Lain Terhadap *Self-efficacy*, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = *Self-Efficacy* (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

- β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- X_1 = Kinerja (*Independent Variabel*)
- X_2 = Pengalaman (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai f hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali, & Nasehudin, (2012):

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (r^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai r^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai r^2 sama dengan nol ($r^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila r^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila r^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Umum Mitra Adiperkasa

PT Mitra Adiperkasa Tbk berdiri pada tahun 1995, dimana setelah berdiri MAP singkatan dari PT Mitra Adiperkasa Tbk mengalami pertumbuhan yang sangat pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana perusahaan pada bulan November tahun 2004. Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka yang ada di Indonesia dengan lebih dari 2.000 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup *sport, fashion, department store, kids, food & beverage* serta produk-produk *lifestyle*. Beberapa merek terkemuka yang di kelola oleh MAP termasuk Starbucks, Zara, Marks & Spencer, SOGO, SEIBU, Debenhams, Oshkosh B' Gosh, Reebok, di antara lainnya. Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, memiliki lebih dari 22.000 karyawan, MAP memenangkan penghargaan Most Admired Companies (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012 dan Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011. Selain dari bidang usaha ritel, MAP juga merupakan distributor terkemuka untuk merek *sports, kids* dan *lifestyle*. Di Indonesia Mitra Adiperkasa Tbk telah memiliki :

- a. Lebih dari 2,600 gerai ritel yang tersebar di seluruh Indonesia
- b. Portofolio atas lebih dari 150 merek yang terkenal.
- c. Lebih dari 25,000 karyawan yang diperkerjakan
- d. Lebih dari 110 konsep ritel

Tercatat di bursa efek sebagai MAPI, PT Mitra Adiperkasa Tbk sebagai perusahaan induk (*holding company*) melakukan penawaran perdana (IPO) unit usahanya antara lain PT MAP Boga Adiperkasa Tbk (MAPB) pada 21 Juni 2017 dan PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk (MAPA) pada tanggal 5 Juli 2018.

MAPB melingkupi brand internasional seperti Burger King, Starbucks, Krispy Kreme, Pizza Express (Pizza Marzano), Cold Stone, dan Godiva. Sedangkan MAPA melingkupi brand internasional seperti Speedo, Spalding, Wilson, Reebok, Puma, Nike, Adidas, Skechers, Converse, Asics, Mizuno, New Balance, Diadora, Travelogue, Rockpot, Airwalk, Osh Kosh, Payless, Bandai dan Hasbro. Tanggal 5 september 2019, MAP masuk ke bisnis gawai dengan meluncurkan gerai Digimap (singkatan dari Digital Mitra Adiperkasa, sebelumnya bernama Infinite sebelum diakuisisi oleh MAP), pengecer resmi produk Apple di Indonesia.

MAP telah memiliki 51 gerai ritel yang tersebar di berbagai tempat di Sumatera Utara, yaitu :

- a. Sun Plaza Medan
- b. Plaza Medan Fair
- c. Delipark Medan
- d. Medan Mall
- e. Thamrin Plaza Medan
- f. Manhattan Town Square
- g. Binjai Supermall
- h. Dan beberapa ruko di berbagai tempat

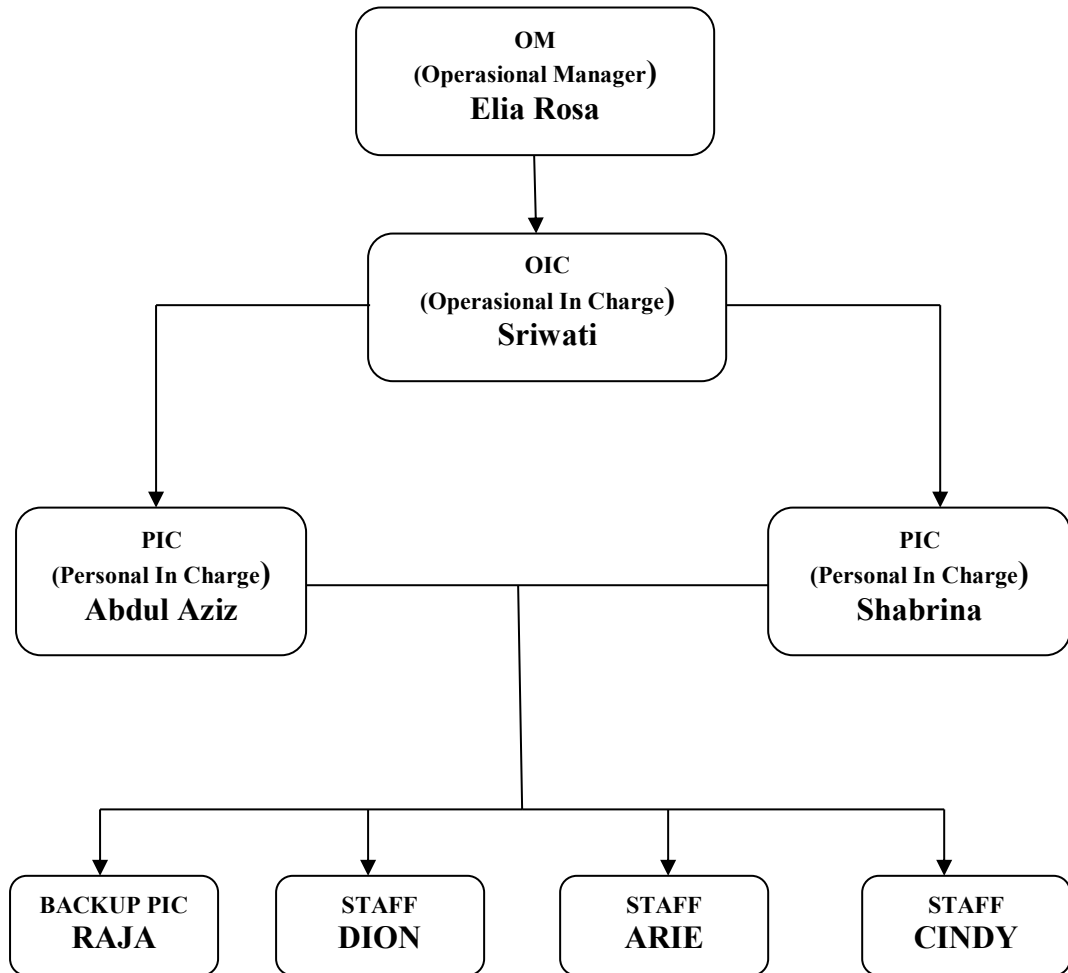
2. Visi dan Misi PT Mitra Adiperkasa Tbk

Mitra Adiperkasa memiliki visi untuk menjadi peritel *omni-channel* terkemuka di Indonesia. Mitra Adiperkasa memiliki misi untuk mendukung kesehatan, kebahagiaan dan gaya hidup yang lebih memuaskan bagi para pelanggan kami melalui portofolio merek kelas dunia dan jaringan *omni-channel*.

3. Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan

Struktur organisasi merupakan suatu perwujudan yang menunjukkan hubungan antar fungsi serta wewenang dan tanggung jawab, yang berhubungan satu sama lain dari masing-masing orang yang memiliki jabatan dari organisasi atau instansi. Struktur organisasi yang ada di toko Skechers Sun Plaza Medan, antara lain dapat dilihat dari gambar di bawah ini :

STRUKTUR ORGANISASI
SKECHERS SUN PLAZA MEDAN



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan

4. Job Description

Sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam penyusunan uraian jabatan, terutama untuk menghindari terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta mengetahui batas-batas

tugas dan tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari Skechers Sun Plaza Medan terdiri dari :

- a. Operasional Manajer
- b. OIC (*Operasional In Charge*)
 - 1) Memberikan *daily* target toko
 - 2) Pengawasan terhadap setiap karyawan
 - 3) Membuat laporan
- c. Bagian Personalia (HRD)
- d. Bagian Administrasi
- e. Bagian IT
 - 1) Membuat sistem operasi perusahaan dan toko
 - 2) Memastikan dan mengontrol sistem operasi agar berjalan dengan baik.
 - 3) Memperbaiki apabila terjadi kesalahan atau gangguan pada sistem operasi.
- f. *Personal In Charge* (PIC)
 - 1) Mempunyai tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang ada pada toko.
 - 2) Membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan.
 - 3) Menerima barang masuk dan mengirim barang apabila tim alokator memberikan instruksi pengiriman barang.
 - 4) Memastikan semua kegiatan yang terjadi pada toko berjalan dengan baik.
 - 5) Menghitung uang penjualan untuk disetorkan setiap harinya.

- 6) Melakukan transaksi penjualan terhadap customer.
- 7) Mengerjakan *Daily Cash Collection* setiap harinya.
- 8) Melakukan *shif end* dan *settlement* pada setiap mesin EDC ketika toko telah tutup.
- 9) Menghitung uang penjualan setiap hari.
- 10) Mengatur *schedule*, memonitoring absen staff setiap hari melalui aplikasi.
- 11) Memfoto setiap bukti setoran ke aplikasi CDA.

g. Backup PIC

- 1) Sebagai pengganti PIC di ketika shift pagi apabila ada salah satu PIC yang off day atau libur.
- 2) Menghitung uang penjualan yang akan disetorkan setiap hari.
- 3) Sebagai Kasir.
- 4) Merapikan area, membersihkan area dan gudang.
- 5) Mengerjakan *daily cash collection*.
- 6) Memfoto setiap bukti setoran ke aplikasi CDA
- 7) Memeriksa barang masuk.

h. Sales staff (Bagian Penjualan)

- 1) Merapikan area, membersihkan area dan gudang.
- 2) Merapikan barang di gudang sesuai gender.
- 3) Memastikan *sale tag* terpasang pada setiap produk dan sesuai dengan harga yang ditetapkan.
- 4) Memastikan produk yang dipajang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Melakukan interaksi kepada *customer* dan melayani customer

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	61,11%	61,11%	61,11%
	Wanita	14	38,89%	38,89%	100,0%
	Total	36	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (61,11%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 14 orang (38,89%). Responden yang paling banyak adalah berjenis laki-laki sebanyak 22 orang (61,11%).

b. Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20- 25 tahun	10	27,77%	27,77%	27,77%
	26- 30 tahun	10	27,77%	27,77%	55,54%
	31-35 tahun	16	44,44%	44,44%	100%
	36-40 tahun	-	-	-	-
	> 40 tahun	-	-	-	-
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 10 orang (27,77%), responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (27,77%), responden yang berusia 31-35

tahun sebanyak 16 orang (44,44%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (44,44%)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.

Tabel 4.3

Status Pekerjaan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tetap	19	52,77%	52,77%	52,77%
	Kontrak	12	33,33%	33,33%	86,1%
	Harian	5	13,88%	13,88%	100%
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus karyawan tetap sebanyak 19 orang (52,77%), karyawan yang berstatus kontrak sebanyak 12 orang (33,33%), karyawan yang berstatus pekerja harian sebanyak 5 orang (13,88%). Disimpulkan mayoritas responden berstatus pekerja tetap.

d. Karakteristik Status Responden.

Tabel 4.4

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	16	44,44%	44,44%	44,44%
	Single	20	55,56%	55,56%	100,0%
	Total	36	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden yang sudah kawin yaitu sebanyak 16 orang (44,44%), responden yang belum menikah yaitu sebanyak 20 orang (55,56%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berstatus kawin sebanyak 16 orang (44,44%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel independen yaitu Kinerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *Self-Efficacy* (Y). Hasil dari penyebaran angket dari masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 91 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel *Self-Efficacy* dibentuk oleh indikator yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi, yakin bahwa diri mampu berusaha, yakin bahwa diri mampu bertahan, yakin dapat menyelesaikan permasalahan (Bria, 2018). Jawaban dari responden pada variabel *Self-Efficacy* (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Pernyataan : Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tambahan dari atasan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	11,11	11,11	11,11
R	8	22,22	22,22	33,33
S	18	50	50	83,33
SS	6	16,66	16,66	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju

sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas tambahan dari atasan.”

Tabel 4.6 Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diluar uraian jabatan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab diluar uraian jabatan saya”.

Tabel 4.7 Pernyataan : Saya dapat memotivasi diri untuk bekerja dengan lebih baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas

menjawab Setuju terhadap pernyataan “Saya dapat memotivasi diri untuk bekerja dengan lebih baik.”

Tabel 4.8 Pernyataan : Saya mampu memotivasi rekan kerja saya Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu memotivasi rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Tabel 4.9 Pernyataan : Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan baik.

menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan di kantor dengan baik”.

Tabel 4.10 Pernyataan : Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Saya selalu berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari atasan.”

Tabel 4.11 Pernyataan : Saya akan bertahan bekerja di kantor sampai masa pensiun.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas

menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya akan bertahan bekerja di kantor sampai masa pensiun”.

Tabel 4.12 Pernyataan : Saya akan bertahan untuk bekerja sampai semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya akan bertahan untuk bekerja sampai semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik”.

Tabel 4.13 Pernyataan : Saya bersedia dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di kantor.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Disimpulkan bahwasannya responden

mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya bersedia dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di kantor”.

Tabel 4.14 Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan permasalahan baru yang timbul di kantor.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan permasalahan baru yang timbul di kantor”.

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Validitas (X₁) Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.2857	28.806	.685	.797
VAR00002	33.0330	29.588	.687	.798
VAR00003	33.1538	29.887	.620	.804
VAR00004	33.2418	30.474	.521	.814
VAR00005	33.1538	29.709	.611	.805
VAR00006	33.1538	28.598	.738	.791
VAR00007	33.2747	33.246	.306	.834
VAR00008	33.2527	31.235	.460	.820
VAR00009	33.1429	31.457	.424	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (X₂) Pengalaman

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	18.1429	15.479	.506	.817
VAR00002	18.0110	14.478	.537	.813
VAR00003	18.2308	13.935	.657	.787
VAR00004	18.2857	14.229	.651	.789
VAR00005	18.1648	13.895	.724	.775
VAR00006	18.1209	14.241	.530	.816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel 4.16, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (delapan) butir pernyataan pada variabel

pengalaman dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.17 Uji Validitas (Y) *Self Efficacy*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item
VAR00001	32.3516	25.608	.456	.792
VAR00002	31.8681	26.205	.499	.787
VAR00003	31.9560	27.642	.311	.806
VAR00004	32.1319	26.027	.463	.790
VAR00005	31.7582	24.674	.644	.770
VAR00006	32.2308	26.113	.461	.791
VAR00007	32.0440	26.198	.521	.785
VAR00008	31.8352	24.784	.535	.782
VAR00009	32.0110	25.678	.463	.791
VAR00010	32.0549	24.897	.480	.789

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel 4.17, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel *Self-Efficacy* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₁) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,828 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengalaman adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (Y) *Self-Efficacy*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,806 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10

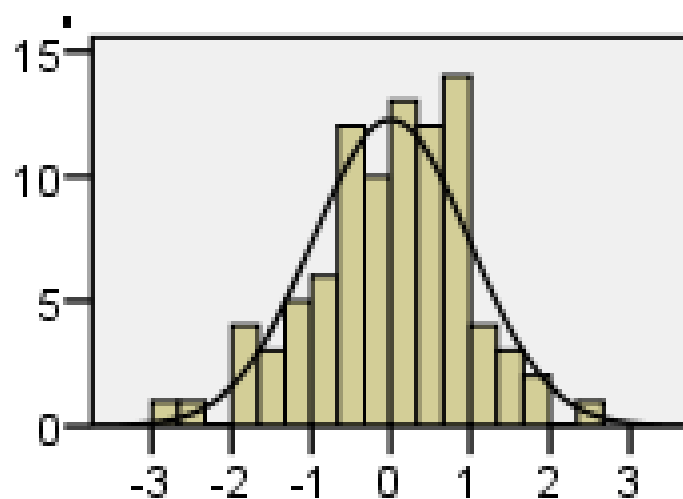
butir pernyataan pada variabel *Self-Efficacy* adalah reliabel atau dikatakan handal.

8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris

1) Uji Histogram

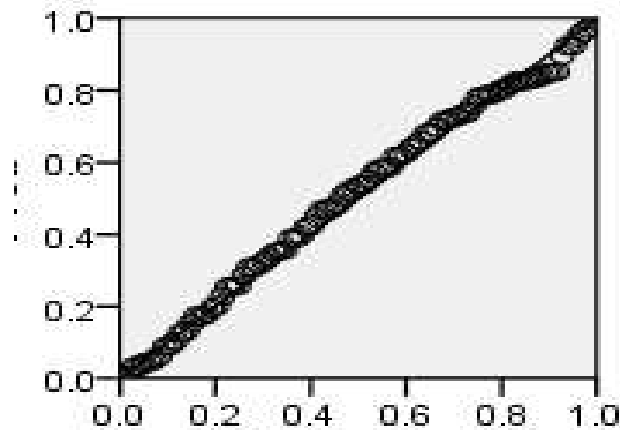


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.2, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitin ini.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal.

**Tabel 4.21 Tabel Kolmogorof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62453067
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.778

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,778 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas**

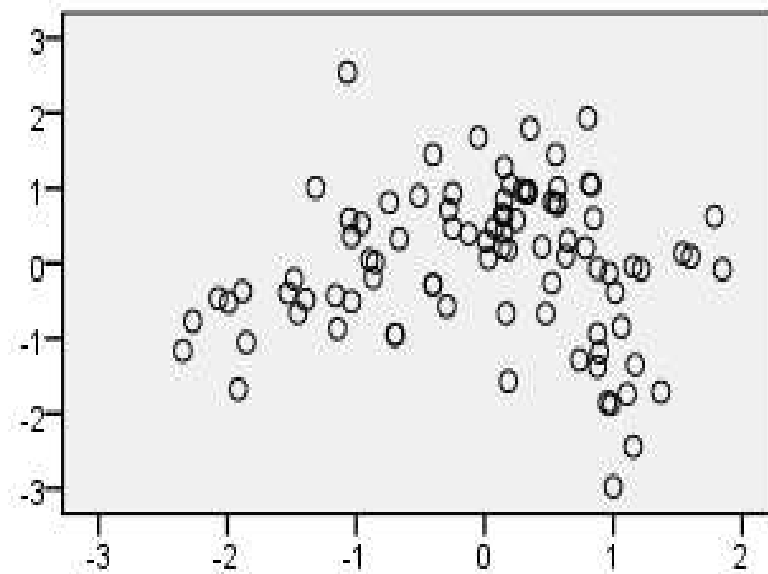
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Kinerja	0,803	1,245
Pengalaman	0,803	1,245

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kinerja 1,245 < 10, dan Pengalaman 1,245 < 10. Nilai *tolerance* Kinerja 0,803 > 0,1 dan Pengalaman 0,803 > 0,1 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah

heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.23
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		15.390	3.251		4.734
Kinerja	0.434	0.090	0.474	4.810	0.000
Pengalaman	0.193	0.123	0.154	1.567	0.121

a. Dependent Variable: *Self-Efficacy*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.23 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 15.390 + 0,434 X_1 + 0.193 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka *Self-Efficacy* (Y) adalah sebesar 15,390.
- Jika terjadi peningkatan Kinerja sebesar 1 satuan, maka *Self-Efficacy* (Y) akan meningkat sebesar 0,434.
- Jika terjadi peningkatan Pengalaman sebesar 1 satuan, maka *Self-Efficacy* (Y) akan meningkat sebesar 0,193.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	15.390	3.251		4.734	0.000
Kinerja	0.434	0.090	0.474	4.810	0.000
Pengalaman	0.193	0.123	0.154	1.567	0.121

a. Dependent Variable: Self-Efficacy

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Kinerja Terhadap *Self-Efficacy*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,810 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,810 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*.

2) Pengaruh Pengalaman Terhadap *Self-Efficacy*.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,567 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,121, sehingga $t_{hitung} 1,567 < t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,121 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Self-Efficacy*.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Tabel 4.25
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.366	2	439.683	20.102	.000 ^a
	Residual	1924.766	88	21.872		
	Total	2804.132	90			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Kinerja

b. Dependent Variable: *Self-Efficacy*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.25 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 20,102 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kinerja dan Pengalaman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Maka hipotesis penelitian ini (H_3) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.560	0.314	0.298

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,298 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 29,8% *Self-Efficacy* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kinerja dan Pengalaman. Sedangkan sisanya $100\% - 29,8\% = 70,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kinerja Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Self-Efficacy*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,810 dan sig 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kinerja akan menyebabkan meningkatnya *Self-Efficacy* sebesar 0,434 satuan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan *Self-Efficacy* karyawan, apabila kinerja karyawan menurun maka berdampak pada terganggunya *Self-*

Efficacy karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Moh. Irfan (2016) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan secara parsial terhadap *Self-Efficacy* karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy* karyawan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (3) yaitu Masih banyaknya karyawan yang menunda nunda pekerjaan yang mengakibatkan karyawan kewalahan dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* yang bagus cenderung memiliki kinerja yang baik. Seseorang karyawan dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2. Pengaruh Pengalaman Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Self-Efficacy*. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,567 dengan sig 0,121. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini tidak teruji karena hasil penelitian tidak signifikan. Arah positif menunjukkan

bahwa setiap ada peningkatan pengalaman kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya *Self-Efficacy* secara bersamaan sebesar 0,193 satuan. Hasil penelitian ini sekaligus membantah penelitian yang dilakukan oleh Nur Azimmah & Amir Mahmud (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Self-Efficacy*.

Beberapa karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga mampu mendorong *Self-Efficacy* karyawan tersebut. Pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat berupa pendidikan umum yang ditempuh karyawan seperti pendidikan SMA, Diploma, maupun sarjana dan sebagainya, atau pendidikan khusus berupa pelatihan-pelatihan tertentu maupun kursus. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Pengaruh Kinerja dan Pengalaman Secara Simultan Terhadap *Self-Efficacy*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja dan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Self-Efficacy* karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,102 dengan probabilitas

signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan Kinerja dan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Self-Efficacy* karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H3) adalah diterima.

Bedasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kinerja dan Pengalaman akan menyebabkan meningkatnya *Self-Efficacy* karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Moh. Irfan (2019) yang menyatakan bahwa Kinerja dan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Self-Efficacy* karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kinerja dan Pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap *Self-Efficacy* karyawan telah terjawab dan menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) dan (b) yaitu kurangnya bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama dan karyawan masih kurang mampu dalam bekerja dikarenakan karyawan masih kurang dari lima tahun.

Beberapa karyawan memiliki *Self-Efficacy* yang rendah ditandai dengan usaha yang dilakukan menurun dan lebih cepat menyerah saat menghadapi kesulitan maupun tantangan. Mereka terpaku pada kelemahan diri dan lambat (lama) bangkit dari kegagalan karena menganggap performa yang kurang sebagai kemampuan yang tidak memadai. Karyawan seperti ini mudah terkena stres dan depresi.

Efikasi diri juga sangat berpengaruh pada pendekatan karyawan terhadap suatu tugas, motivasi untuk terlibat dalam tugas, tingkat upaya yang dilakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja karyawan pada tugas tersebut. Sangat penting bagi manajer perusahaan untuk meningkatkan efikasi diri pada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 4,810 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,810 > t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 1,567 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,121, sehingga $t_{hitung} 1,567 < t_{tabel} 1,986$ dan signifikan $0,121 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *self efficacy*.
3. Hasil F_{tabel} sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pencapaian kinerja dan pengalaman karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus membuat suatu kebijakan berupa manajemen pelatihan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan baik secara *hard skill* maupun *soft skill* agar karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik dalam bekerja dan termotivasi untuk tetap memberikan kontribusi maksimal untuk kemajuan perusahaan.
2. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan *self-efficacy* maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Motivasi tersebut dapat berupa pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhannya dalam menciptakan kinerja yang baik di perusahaan. Pengalaman kerja berperan aktif dalam meningkatkan *self-efficacy* karyawan maka dari itu perlu ditingkatkan pengalaman karyawan dengan memberikan posisi jabatan secara lebih leluasa dengan melakukan rotasi jabatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan *self-efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2014). *Hukum Perbatasan darat antarnegara*. Sinar Grafika.
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). *Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587-599.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Azimmah, N., & Mahmud, A. (2019). *Pengaruh Kualitas Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kompetensi Melalui Self Efficacy dan Minat*. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 1016-1029.
- Bausch, S., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). *How gender influences the effect of age on self-efficacy and training success*. *International Journal of Training and Development*, 18(3), 171-187.
- Bria, G. A. (2018). *Peningkatan kemampuan berpikir kritis, keterampilan proses sains dan self-efficacy melalui penerapan guided inquiry berbantuan simulasi phet dalam pelajaran fisika siswa kelas xi ipa SMAN 1 Malaka Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan).
- Bruning, R., & Kauffman, D. F. (2015). *Self-efficacy beliefs and motivation in writing development*. *Handbook of writing research*, 2, 160-173.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). *The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes*. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). *The effect of compensation on satisfaction and employee performance*. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gunawan, K. J. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Temperamen di PT. Nutrifood Surabaya*. *Agora*, 1(1), 47-57.
- Hasibuan, M. I. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji*. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 3(2), 28-39.

- Hogan, J., & Foster, J. (2013). *Multifaceted personality predictors of workplace safety performance: More than conscientiousness*. *Human Performance*, 26(1), 20-43.
- Hajar, S., & Kholik, K. (2021). Model Mata Kuliah Administrasi Pembangunan Dalam Menghasilkan Kompetensi Lulusan Sebagai Administrator Andal Di Bidang Perencanaan Pembangunan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 429-442.
- Jayanti, D. D. (2014). *Self Efficacy Dalam Pengasuhan Anak Pada Ibu Yang Terinfeksi HIV Positif* (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- Jiang, W., & Gu, Q. (2017). *Leader creativity expectations motivate employee creativity: A moderated mediation examination*. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 724-749.
- Kilapong, S. N. (2013). *Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*.
- Kurniawan, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Kuswadi, M. (2015). *Hubungan Struktural Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Efikasi diri dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja pada Guru Madrasah Aliyah Model di Jawa Timur*. DISERTASI dan TESIS Program Pascasarjana UM.
- Lestari, F. A., & Apriyani, Y. (2014). *Analisis Dampak Lalu Lintas Akibat Adanya Pusat Perbelanjaan Dikawasan Pasar Pagi Pangkalpinang Terhadap Kinerja Ruas Jalan*. In *Forum Profesional Teknik Sipil* (Vol. 2, No. 1, p. 61474). Bangka Belitung University.
- Lowe, T., & Wilson, R. (2017). *Playing the game of outcomes-based performance management. Is gamesmanship inevitable? Evidence from theory and practice*. *Social Policy & Administration*, 51(7), 981-1001.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). *Self-efficacy: core of employee success*. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2013). *Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global*. Medan: Cipta Rancana Media Pakpahan.

- Meidayanti, I., Abdullah, T., & Bustan, N. (2019). *The Relationship between Spiritual Self Efficacy and Premarital Sexual Behavior among High School Student in Makassar City 2019*.
- Moh, I. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Self Efficacy Karyawan* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Notoatmodjo, S. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Rineka cipta.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*
- Pervin Lawrence, A., Daniel, C., & Jhon Oliver, P. (2012). Psikologi Kepribadian teori dan penelitian.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratiwi, D. H., & Saparwati, M. (2018). *Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Motivasi Perawat Melanjutkan Pendidikan di RSK Ngesti Waluyo*. *Indonesian Journal of Nursing Research (IJNR)*, 1(1).
- Putri Ardi, V. T. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Rivai, V., & Basri, F. A. M. (2011). *Performance Appraisal, Cetakan Pertama*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.

- Rudiansyah, A. M. (2020). *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent Di Puskesmas Kebong...* JOURNAL PEREKAM MEDIS DAN INFORMASI KESEHATAN, 3(2), 81-85.
- Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, EvIEWS, Amos dan Lisrel.
- Saidah, S., & Aulia, L. A. A. (2014). *Hubungan self efficacy dengan adversity quotient (AQ)*. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 2(2), 54-61.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2014). *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan kedua*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Schwarzer, R. (Ed.). (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. Taylor & Francis.
- Sholihin, M. (2019). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. ALBAMA, 9(2), 95-134.
- Simamora, B. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar*. pdf. *Jurnal Politeknik Bisnis Indonesia*, 7(2), 13-23.
- Siswanto, B. I. (2015). *Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan Di Balikpapan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 68-82.
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). *Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis*. *Personality and individual differences*, 120, 238-245.
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). *Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis*. *Personality and individual differences*, 120, 238-245.
- Sudajeng, L. (2012, November). *Aplikasi Ergonomi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In *Prosiding Seminar Nasional Ergonomi—Peranan Ergonomi dalam Industri Kreatif di Indonesia (pp. 13-14)*.

- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, D. (2018). *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Tenaga Kerja Ibu Rumah Tangga Di Pd Mujur Jaya Cilacap Perspektif Islam* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Uppal, N. (2017). *Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance*. *Personality and Individual Differences*, 105, 47-53.
- Wibowo, A. (2012). *Seismic performance of insitu and precast soft storey buildings*.
- Wilson, K., & Narayan, A. (2016). *Relationships among individual task self-efficacy, self-regulated learning strategy use and academic performance in a computer-supported collaborative learning environment*. *Educational Psychology*, 36(2), 236-253.
- Wistawan, I. M. A. P., & Damayanti, N. N. S. R. (2019). *The Effect of Self-Efficacy on Auditor Performance with Motivation as Mediation*.
- Yuliana, M. (2017). *Performance evaluation of the key extraction schemes in wireless indoor environment*. In *2017 International Conference on Signals and Systems (ICSigSys)* (pp. 138-144). IEEE.
- Yunitasari, I. (2018). *Hubungan Dukungan Keluarga dan Self-Efficacy dengan Upaya Pencegahan Relapse pada Penyalahgunaan Napza Pasca Rehabilitasi di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Timur*. *Psikoborneo*, 6(2), 420-434.
- Yuzi, A. P. (2019). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Zamralita, M. C., & Nisfiannoor, M. (2006). *Hubungan Antara Self Efficacy dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing*. *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 196-2016.
- Zeng, F., Shen, Y., Liu, S., & Liu, L. (2019). *A high performance fifth-order multistep WENO scheme*. *International Journal for Numerical Methods in Fluids*, 91(4), 159-182.