

MILIK PERPUSTAKAAN  
UNISMUH MAKASSAR

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PERTANI PERSERO  
WILAYAH SULAWESI**

**SKRIPSI**



**KUSMAWATI**

**NIM: 105721138018**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PERBITAN

Tgl. Terima	08/09/2022
Nomor Surat	-
Jumlah exp.	1 exp
Harga	Sumb. Alumni
Nama buku	-
No. klasifikasi	P/0551 / MAN / 22 CO KUS P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT.PERTANI PERSERO  
WILAYAH SULAWESI**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**KUSMAWATI**

**NIM 105721138018**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Jika Bisa Meminta Satu Permintaan, Saya Hanya Ingin Meminta  
Singkirkanlah Rasa Malas Dalam Diri Ini. Lagi Rebahan  
Mau Tutup Pintu Saja Males Banget ”**

**-Bayu Joo-**



**Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta  
orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi  
Nama Mahasiswa : Kusmawati  
NIM : 105721138018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

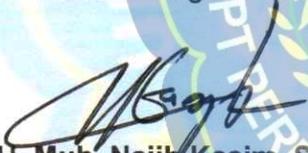
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 Agustus 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE., M.Si  
NIDN. 8823690019

  
Muhammad Khaedar Sahib, SE, M.Ak  
NIDN. 0917069301

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi

  
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 651 507

  
Nasullah, S.E., M.M  
NBM: 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

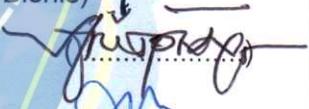
**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Kusmawati, Nim : 105721138018 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 1320/05/A.2-II/VII/43/2022. Tanggal 20 Muharram 1444 H/ 20 Agustus 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Muharram 1444 H

22 Agustus 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE. MM  
2. Sherry Adelia Natsir, SE., M.MKtg  
3. Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE. M.Si  
4. Ir. Muhammad Akib, M.M   
  
  


Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**

**NBM: 651 507**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Kusmawati  
No. Stambuk/NIM : 105721138018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 22 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

  
KUSMAWATI  
105721138018

Mengetahui,

Ketua program Studi



**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507

  
**Nasrullah, SE., M.M**  
NBM : 1151 132

## ABSTRAK

**Kusmawati , 2022. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muh. Najib Kasim dan Pembimbing II Muhamaad Khaedar Sahib.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pertani Persero. Dengan Sampel berjumlah 75 orang pegawai pada PT. Pertani Persero. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero.

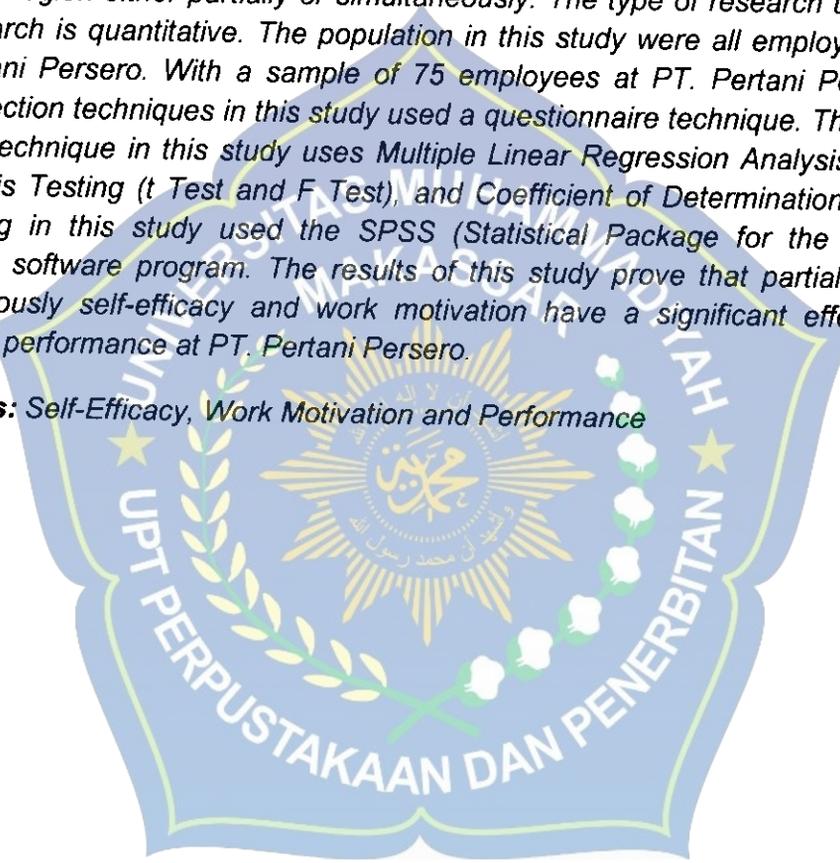
**Kata Kunci :** Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Kinerja

## ABSTRACK

***Kusmawati, 2022. Effect of Self-Efficacy and Motivation on Employee Performance at PT. Pertani Persero Sulawesi Region. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muh. Najib Kasim and Advisor II Muhamaad Khaedar Sahib.***

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and motivation on employee performance at PT. Pertani Persero Sulawesi Region either partially or simultaneously. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study were all employees of PT. Pertani Persero. With a sample of 75 employees at PT. Pertani Persero. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program. The results of this study prove that partially and simultaneously self-efficacy and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Pertani Persero.*

***Keywords:*** *Self-Efficacy, Work Motivation and Performance*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-Nya yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Rustan dan Ibu Jumria yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan sahabat-sahabatku tercinta Alfirah Herman, Dwi Lestari A, Nurjannah Fadila S, Muliana dan Hasriani yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan untuk seluruh keluarga besar serta teman-teman terimakasih atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak **Prof. Dr.H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

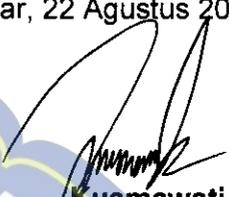
2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si** Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah,SE.,MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M.**, Selaku Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing selama masa perkuliahan.
5. Bapak **Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE, M.Si** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak **Muhammad Khaedar Sahib, SE,M.Ak** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan serta karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi yang telah memberikan izin meneliti.
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa

mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 22 Agustus 2022

  
**Kusmawati**

**105721138018**



## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK.....	viii
KATAPENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I.PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori .....	5
1. Efikasi Diri .....	5
2. Motifasi Kerja .....	10
3. Kinerja.....	14
B. Tinjauan Empiris.....	19
C. Kerangka Pikir Penelitian .....	21
D. Hipotesis.....	21
<b>BAB III.METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Lokasi dan waktu penelitian .....	23
C. Jenis dan Sumber Data .....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Metode Pengumpulan Data.....	25
F. Definisi Operasional Variabel .....	26

G. Metode Analisis Data .....	28
H. Uji Hipotesis .....	32
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum PT. Pertani Wilayah Sulawesi.....	35
B. Hasil Penelitian.....	46
C. Pembahasan.....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Skala Likert.....	25
Tabel 3.2	Indikator Efikasi Diri.....	27
Tabel 3.3	Indikator Motivasi.....	27
Tabel 3.4	Indikator Kinerja.....	28
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Deskripsi Responde Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	46
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.4	Skala Likert.....	48
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1).....	48
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja(X2).....	50
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y).....	53
Tabel 4,8	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X1).....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2).....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas.....	58
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.15	Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep .....	21
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi. Bagaimana cara mendapatkan, mengelola dan memperlakukan talenta terbaik dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan sebagai sebuah organisasi tidak hanya berkompetisi menarik orang-orang yang memiliki kemampuan serta talenta untuk bekerja di perusahaan mereka namun karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan patut untuk dipertahankan. setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi terhadap perusahaan.

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional.

*Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan sesuatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu

fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi. PT. Pertani Persero merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memproduksi dan mendistribusikan benih padi dan pelawija, Pupuk Organik, Pupuk Non organik dan berbagai jenis pestisida dan alsintan serta menangani jasa pergudangan dan pengelolaan sistem resi pergudangan. PT. Pertani Persero dibentuk pada tahun 1959 dan mulai beroperasi saat itu juga.

Kinerja karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi masih rendahnya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, sebagian karyawan datang dan pulang kerja tidak tepat waktu, tingkat efikasi diri untuk mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya, motivasi yang diberikan pimpinan belum cukup memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai, efikasi diri, motivasi dan kinerja karyawan, dengan menetapkan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi
2. Apakah Motivasi Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi
3. Apakah Efikasi Diri dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani Persero wilayah Sulawesi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi
3. Untuk mengetahui Efikasi Diri dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pertani Persero

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT. Pertani Persero dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Efikasi Diri

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan *Selfefficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan

tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

#### 1) Jenis-jenis Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. Berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016):

##### a) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat 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 diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

b) *Strength*

Hal 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 mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

c) *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan

kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu 18 memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

### a) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus menerus.

b) Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan Self Efficacy 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.

c) Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

## 2. Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulankan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan

kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1) Faktor internal

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dip perusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dip perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari- hari, bahwa keinginan yang

keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

## 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa "Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya"

Ketika memiliki kesetiaan dan tujuan yang sama maka hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan, begitu juga apabila semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen karyawan. (Sumarni & Pramuntadi, 2019). Perlunya perhatian khusus bagi rumah sakit untuk memiliki iklim organisasi yang baik agar tercipta kinerja yang terbaik untuk kemajuan rumah sakit. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja perawat perlu adanya self efficacy.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

2) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

4) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

5) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

6) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

7) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

8) Daya tahan/kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

9) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

10) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya

kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### 11) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

### B. Tinjauan Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

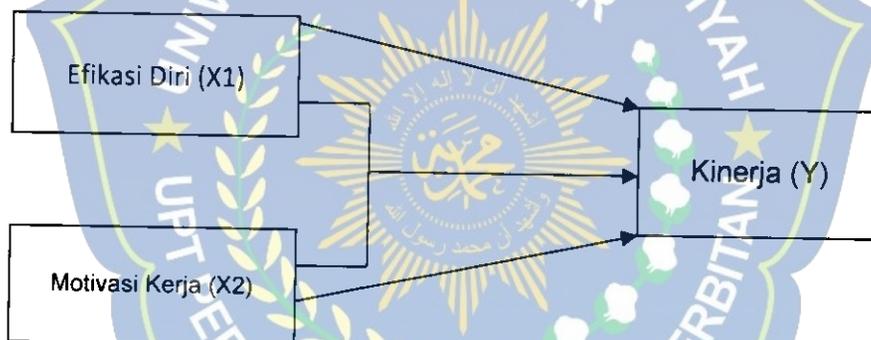
No.	Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Lubis, Adella (2021)	Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai	Efikasi diri, motivasi, kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fajar Agung
2.	Sahidillah Nurdin, Asep Weski (2020)	Efikasi diri dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pemasaran	Efikasi diri, motivasi, kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (X <sub>1</sub> ) serta motivasi (X <sub>2</sub> ), secara parsial ataupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran. Efikasi diri memiliki pengaruh lebih besar dalam

				mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi
3.	Tristiana Rijanti dkk (2020)	Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai	Kepemimpinan Transformasional, efikasi diri, motivasi, kinerja	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja.
4.	Lista maria, fachmi Tamzil (2021)	Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan.	Efikasi, kesiapan untuk berubah, kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan transformasional memoderasi pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja.
5.	Agus Santoso, I.G.A Manuati Dewi (2019)	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar.	.Efikasi, Motivasi, kepuasan kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir bertujuan untuk mendukung dan mempermudah dalam melakukan penelitian agar peneliti lebih terarah sesuai dengan tujuan.

Peneliti ini akan mengulas tentang Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi. Untuk memperjelas konsep dan arah penelitian, maka peneliti membuat kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi
2. Diduga Bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi
3. Diduga Bahwa Efikasi diri dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

#### B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi Kota Makassar. Dalam melakukan penelitian , waktu yang di gunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian direncanakan selama 2 bulan dari bulan juni hingga bulan juli 2022.

#### C. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang di peroleh sendiri oleh peneliti dari lapangan dan data sekunder adalah data yang di peroleh dari peneliti sebelumnya atau data yang sudah ada terlebih dahulu.

2. Sumber data dalam penelitian ini adalah:
  - a. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang di peroleh dari responden baik itu dari lingkungan perusahaan ataupun dari keterangan Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah sulawesi.
  - b. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari buku-buku, data yang sudah di olah oleh pihak APJII (Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia), artikel-artikel di internet, dan sumber-sumber terpercaya lainnya yang berkaitan dengan pokok bahasan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi yang berjumlah 75 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi. Dengan demikian, peneliti mengambil sampel dari populasi yang diteliti dengan teknik Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2017:85) teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 75 karyawan.

## E. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi.

2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel 3.1 Tabel Skala Likert**

Keterangan	Skor
1. Sangat setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang setuju (KS)	3
4. Tidak setuju (TS)	2
5. Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer Statistical Program For Sosial Science (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (Questioner) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan "single trial administration" yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  table. Jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

## **F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran**

### **1. Efikasi diri (X1)**

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur efikasi diri adalah:

**Tabel 3.2 Indikator Efikasi Diri**

No	Indikator
1	Dapat menyelesaikan tugas
2	Dapat memotivasi diri
3	Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4	Mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
5	Dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

### 2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah:

**Tabel 3.3 Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

### 3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya

dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur kinerja adalah:

**Tabel 3.4 Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

#### G. Metode Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

##### 1. Uji validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018), untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga t hitung tersebut perlu dibandingkan dengan harga t tabel. Bila t hitung lebih besar dengan t tabel maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

- N = banyaknya pasangan pengamatan  
 $\sum x$  = jumlah pengamatan variabel X  
 $\sum y$  = jumlah pengamatan variabel Y  
 $(\sum x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X  
 $(\sum y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y  
 $(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X  
 $(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y  
 $\sum xy$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t-hitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2 tailed)  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran reliabilitas dengan cara one shot, dimana pengukuran hanya dilakukan satu kali kemudian hasilnya dibandingkan dengan

pertanyaan atau mengukur korelasi hubungan antara jawaban atas pertanyaan.

### 3. Asumsi klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015).

#### b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ .

### c) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

#### 4. Metode regresi linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= Kinerja
X1	= <i>Self-efficacy</i>
X2	= Motivasi kerja
A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2$	= Besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

t	= Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel
r	= Korelasi parsial yang ditemukan
n	= Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :

## 2. Uji Simultan (UjiF)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

### 1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi, dkk, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- D = Determinasi  
R2 = Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase Kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran umum PT. Pertani Wilayah Sulawesi

##### 1. Kondisi geografis PT (Pertani) Wilayah Sulawesi

Lokasi kantor PT. Pertani (Persero) Kota Makassar Sulawesi Selatan terletak di Jalan Jend. Sudirman No.29 Kelurahan Mangkura, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar adalah ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak antara 119°24'17'38 Bujur Timur dan 5°8'6'19 Lintang Selatan yang berbatasan sebelah utara dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah barat adalah Selat Makassar. Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan 0-2° (datar) dan kemiringan lahan 3-15° (bergelombang). Luas wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km persegi. Kota Makassar memiliki kondisi iklim sedang hingga tropis memiliki suhu udara rata-rata berkisar antara 26°C sampai dengan 29°C.

##### 2. Sejarah singkat PT Pertani

PT. Pertani (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dibentuk sejak tahun 1959 sebagai pionir yang fokus pada sektor pertanian. Dari waktu ke waktu perseroan telah memainkan peran tersebut. Perseroan tumbuh dan berkembang menjadi pelaku utama dibidang agribisnis yang memproduksi, mengadakan serta memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian.

Berbeda dari tahun sebelumnya ketahanan pangan terus berkembang sebagai isu global dan menempati prioritas terdepan dari

agenda pembangunan Indonesia secara konsisten mendorong potensi sector pertanian sebagai pilar pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus ketahanan pangan nasional.

Sesuai strategis direction pemegang saham, perseroan diposisikan sebagai BUMN yang fokus pada usaha pergabahan untuk mendukung ketahanan pangan nasional. Fokus usaha ini telah mendorong perseroan mereposisi diri untuk memperkuat kinerja dengan membangun kompetensi bisnis inti sebagai perusahaan agribisnis nasional.

PT. Pertani (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha yang berhubungan dengan sektor pertanian. Pendirian Perusahaan dimulai dengan terbitnya Undang-Undang Dasar No.1 tahun 1959 tanggal 1 Januari 1959 yang membentuk Badan Perusahaan Produksi Bahan Makanan dan Pembukaan Tanah, disingkat BMPT. BMPT kemudian berubah menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Pertanian Negara disingkat BPU Pertani berdasarkan peraturan pemerintah pengganti undangundang No.19/1960. BPU Pertani kemudian berubah lagi menjadi Perusahaan Pertanian Negara disingkat PN Pertani berdasarkan peraturan pemerintah NO.12/963 tanggal 1 Januari 1963 BPU.

Pada tahun 1970-1971 PN Pertani ditunjuk sebagai distributor pupuk kepada petani dengan porsi lebih dari 50 persen jumlah yang didistribusikan diseluruh Indonesia. Pada Tahun 1973 PN Pertani menjadi perusahaan perseroan berdasarkan peraturan pemerintah No.21 tahun 1973 dan akte Notaris Kartini Mulyadi, S.H No. 46 tanggal 11 Januari 1974 akte perusahaan NO.136 tanggal 24 April 1974 dan akte perusahaan yang

dibuat Notaris Imas Fatimah, S.H No.45 tanggal 6 Februari 1984 menjadi PT. Pertani (Persero).

Untuk menyesuaikan dengan Undang-undang Perseoran Terbatas No.1 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1988, anggaran dasar PT. Pertani (Persero) disesuaikan dengan akte perusahaan No.81 tanggal 27 Maret 1988 yang dibuat Notaris Imas Fatimah, S.H dan terakhir dengan perubahan akte Notaris Mintarsih Natamihardja, S.H No.2 tanggal 3 November 2008. Tahun 2008 penugasan pelayanan publik oleh PT. Pertani (Persero) mengalami perluasan dari semula hanya benih, tahun 2008 ditambah paket bantuan pupuk dalam membentuk paket Bantuan Langsung Pupuk (BLP).

Perseroan juga sudah melakukan perintisan usaha pergudangan dengan resi gudang (SRG), dengan unit pergudangan utama SRG adalah unit pergudangan Heurgeulis di Indramayu Jawa Barat. Tahun 2010 PT. Pertani (Pesero) membangun jaringan sistem teknologi informasi berbasis Enterprise Resource Planning (ERP) untuk membangun sistem informasi yang terintegrasi. Pertanian dimulai dengan pembukaan jaringan TOPSINDO pertama di Heurgeulis Jawa Barat.

### **3. Visi dan Misi, Tugas Pokok, dan Fungsi Utama PT. Pertani (Persero)**

Adapun visi dan misi perusahaan PT. Pertani (Persero) adalah :

- a. Visi perusahaan : Menjadi perusahaan agribisnis nasional terdepan, terpercaya dan pendukung ketahanan pangan nasional.
- b. Misi perusahaan :
  - 1) Menghasilkan dan memasarkan produk sarana produksi pertanian dan jasa layanan berkualitas dan berdaya saing untuk meningkatkan

manfaat bagi stake holder, khususnya petani dan kelestarian lingkungan.

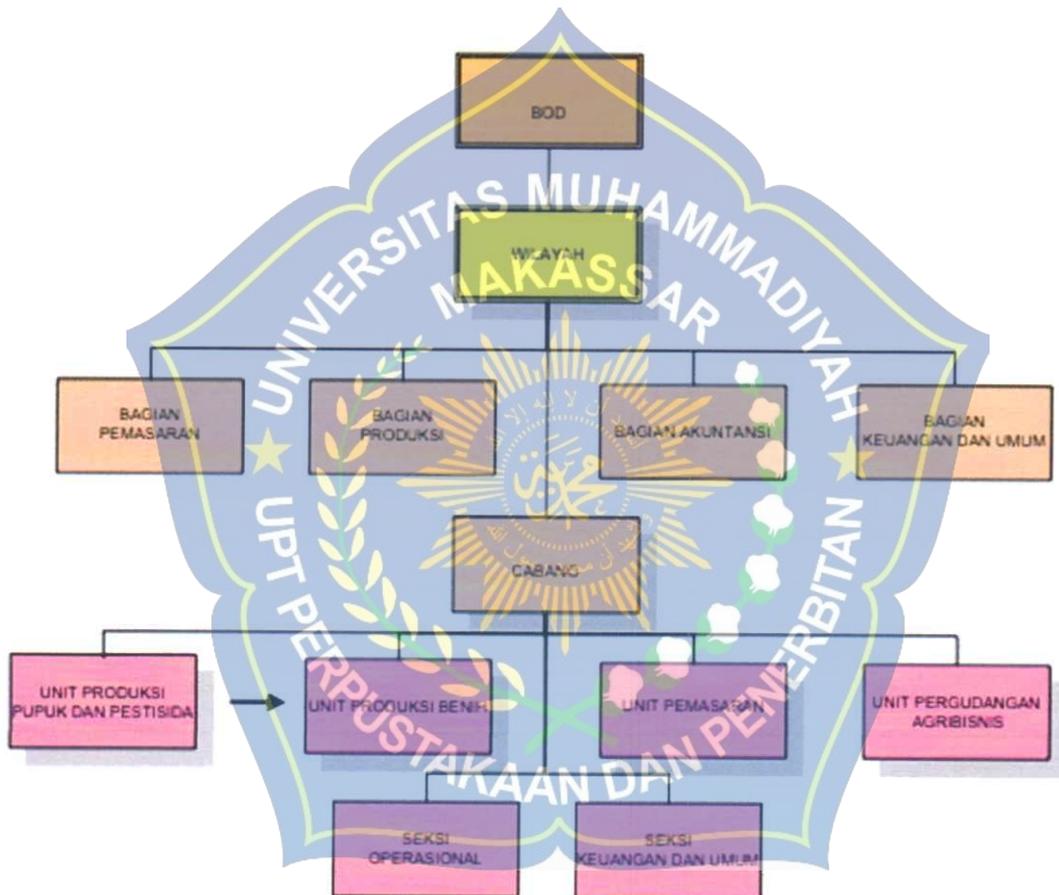
- 2) Memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian serta jasa dengan pelayanan prima.
- 3) Mendukung peningkatan kesejahteraan dan kelestarian lingkungan untuk menghasilkan produksi yang tinggi serta berperan aktif dalam ketahanan pangan nasional.

Motto perusahaan PT. Pertani (Persero) adalah "Sahabat Setia Petani". Tugas pokok PT. Peretani (Persero) adalah melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah pada bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan pada bidang pertanian pada khususnya dengan menerapkan ketentuan-ketentuan perseroan terbatas.

#### **4. Struktur Organisasi PT. Pertani (Persero)**

Struktur organisasi PT. Pertani (Persero) diatur dalam peraturan direksi No.001/ORG/01 tanggal 22 September 1993, sehingga adanya keragaman diseluruh wilayah atau cabang di Indonesia. Struktur organisasi PT. Pertani (Persero) terdiri dari direksi tingkat pusat yang berkedudukan di Jakarta. Untuk daerah-daerah pada setiap provinsi dibentuk kantor wilayah atau kantor cabang. Kantor cabang untuk pemasaran daerah Sulawesi Selatan berkedudukan di Kota Makassar. Kantor cabang ini bertanggung jawab atas setiap kegiatan usahanya kepada wilayah Sulawesi Selatan yang berkedudukan di Makassar dan kepala wilayah bertanggung jawab kepada direksi tingkat pusat. PT. Pertani (Persero) Cabang Pemasaran Makassar membawahi tiga unit didaerah, yaitu Unit Produksi Benih, Unit

Pemasaran, dan Unit Penggilingan Padi, masing-masing unit memiliki Bendahara Materil (BM) dan Bendahara Finansial (BF). Kantor cabang membawahi Kepala Seksi Operasional yang memiliki Bendahara Material (BM) dan Kepala Seksi Keuangan dan Umum yang memiliki Bendahara Finansial (BF). Secara rinci, struktur organisasi PT. Pertani (Persero) disajikan pada berikut.



Adapun tugas-tugas karyawan PT. Pertani (Persero) adalah sebagai berikut :

#### a. Kepala Cabang

Tugas seorang kepala cabang adalah :

- 1). Menyusun rencana dan program kerja cabang.
- 2). Menjabarkan RKAP kepada masing-masing Satuan Organisasi Unit Kerja dalam lingkup Cabang persetujuan dilengkapi dengan perhitungan

kelayakan usahanya.

- 3). Memaksimalkan pencapaian target RKAP dengan memanfaatkan semua sumber daya perusahaan secara optimal.
- 4). Membina dan mengembangkan usaha dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).
- 5). Melakukan kreasi pasar sesuai dengan kondisi wilayah kerja setempat.
- 6). Mewakili perusahaan untuk melakukan perikatan dan tindakan hukum sesuai tanggung jawabnya.
- 7). Melakukan pengendalian atas pelaksanaan dan wajib memelihara serta menjaga keamanan harta kekayaan Perusahaan.
- 8). Mengurus dan mencatat hak dan kewajiban yang timbul dalam pelaksanaan kegiatan setiap hari.
- 9). Melakukan pengawasan dan pengendalian atas kualitas produk yang dihasilkan.
- 10). Membuat laporan kegiatan Cabang, baik bulanan, triwulan, semesteran, dan tahunan dalam rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Wilayah.
- 11). Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diberikan oleh atasan.

#### **b. Kepala Unit Produksi Benih**

Adapun tugas seorang Kepala Unit Produksi Benih adalah:

- 1) Menyusun Rencana Kerja Anggaran Unit Produksi Benih.
- 2) Melakukan kegiatan produksi pupuk dan pestisida sesuai SOP.
- 3) Mengarahkan dan menilai kinerja para pelaksana di Unit Produksi Benih.
- 4) Melakukan kerja sama dengan Unit Kerja lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
- 5) Membuat laporan kegiatan Unit Produksi Benih, secara berkala dalam

- 6) rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang.
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

**c. Kepala Unit Produksi Pupuk dan Pestisida.**

Adapun tugas seorang Kepala Unit Produksi Pupuk dan Pestisida adalah:

- 1) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Unit Produksi Pupuk dan Pestisida.
- 2) Mengarahkan dan menilai kinerja para pelaksana di Unit Produksi Pupuk dan Pestisida.
- 3) Melakukan kerja sama dengan Unit Kerja lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan
- 4) Membuat laporan kegiatan Unit Produksi Pupuk dan Pestisida, secara berkala dalam rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang.
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

**d. Kepala Unit Pemasaran**

Tugas seorang Kepala Unit Pemasaran adalah :

- 1) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Unit Pemasaran.
- 2) Melakukan pelaksanaan kegiatan pemasaran
- 3) Mengarahkan dan menilai kinerja para pelaksana di Unit pemasaran.
- 4) Melakukan kerja sama dengan Unit Kerja lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
- 5) Membuat laporan kegiatan Unit Pemasaran, secara berkala dalam rangka
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

**e. Unit Penggilingan Padi**

Adapun tugas seorang Kepala Unit Penggilingan padi adalah :

- 1) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Unit Penggilingan Padi.
- 2) Melakukan evaluasi dan monitoring kegiatan jasa penggilingan padi.
- 3) Mengarahkan dan menilai kinerja para pelaksana di Unit Penggilingan Padi
- 4) Melakukan kerja sama dengan Unit Kerja lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
- 5) Membuat laporan kegiatan jasa penggilingan padi, secara berkala dalam
- 6) rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang.
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

**f. Kepala Seksi Operasional**

Tugas Kepala seksi Operasional adalah:

- 1) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kantor Cabang.
- 2) Mengumpulkan kebijakan operasional Kantor Cabang.
- 3) Memelihara hubungan baik dengan pelanggan, penyalur, dan pengguna pupuk serta jasa yang disediakan oleh perusahaan.
- 4) Melaksanakan sinkronisasi rencana pemasaran, produksi, dan pelayanan jasa yang dilakukan secara terpadu melalui manajemen persediaan yang efisien dan efektif (jumlah, varietas, waktu, dan mutu).
- 5) Memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.
- 6) Membina, mengarahkan dan menilai kinerja pelaksana di Seksi Operasional di kantor Cabang.
- 7) Melakukan kerja sama dengan Kepala Seksi lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.

- 8) Menyusun laporan kegiatan Seksi Operasional di Kantor Cabang dalam rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang secara berkala.
- 9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

**g. Kepala Seksi Keuangan dan Umum**

Tugas seorang Kepala Seksi Keuangan dan Umum adalah:

- 1) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kantor Cabang.
- 2) Mengusulkan kebijakan keuangan dan umum Kantor Cabang.
- 3) Melaksanakan aktivitas pengelolaan keuangan, pengelolaan piutang, pembukuan, pelaporan dan pengelolaan SDM serta sarana kerja dan sarana usaha perusahaan di tingkat cabang.
- 4) Membina, mengarahkan dan menilai kinerja pelaksana di Seksi Keuangan dan Umum di Kantor Cabang dalam rangka pertanggungjawaban kepada Kepala Cabang secara berkala.
- 5) Melakukan kerjasama dengan Kepala Seksi lain dan jabatan setingkat lain dalam rangka koordinasi dan penyelesaian pekerjaan.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diperintahkan oleh atasan langsung.

**h. Bauran Pemasaran PT. Pertani (Persero)**

- 1). Produk

PT. Pertani (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan yang fokus pada sektor pertanian yang bergerak dibidang agribisnis yang memproduksi, mengadakan, serta memasarkan sarana produksi dan komoditi pertanian. Usaha produk

beras yang diproduksi hampir sebagian besar jenis beras yang umum dikonsumsi oleh masyarakat.

PT. Pertani (Persero) memasarkan beras hasil produksinya dengan merek Beras Kepala Super, Beras Kepala Special, Celebes, Rajawali, Karisma dan Mutiara Biru. Adapun produk yang paling diminati oleh konsumen PT. Pertani (Persero) adalah Beras Kepala Super, Beras Kepala Special, dan Celebes. Ketiga produk ini merupakan produk asli PT. Pertani (Persero) yang paling banyak diminati oleh kalangan masyarakat dan pembeli khususnya di wilayah Kota Makassar. Beras produksi PT. Pertani (Persero) sudah dikenal dan familiar bagi masyarakat sehingga tidak menimbulkan keraguan masyarakat terhadap kualitas beras produksi PT. Pertani (Persero) untuk pemenuhan kebutuhan konsumsi.

Pelayanan yang diberikan oleh PT. Pertani (Persero) dinilai baik oleh konsumennya, dimana setiap pembelian produk beras, pihak PT. Pertani (Persero) bersedia mengantarkan langsung kepada konsumen terutama kepada pihak yang bekerjasama dengan PT. Pertani (Persero) yaitu distributor dan beberapa restoran antara lain: McDonald, Burger King, Rumah Makan Losari, dan lain-lain. Setiap pengantaran kepada konsumen pihak PT. Pertani selalu mengupayakan untuk tepat waktu, dan harga produk beras yang dijual juga bersaing dan terjangkau. Selain itu, PT. Pertani (Persero) juga mempunyai market atau koperasi di area perkantoran. Jadi konsumen yang ingin membeli produk beras PT. Pertani (Persero) bisa mengunjungi market atau koperasi tersebut.

## 2). Harga

Harga yang ditawarkan PT. Pertani (Persero) untuk setiap produk beras dalam memasarkan produknya ditetapkan dengan harga sesuai Surat Keputusan Menteri Perdagangan Nomor dimana harga eceran untuk kualitas medium sebesar Rp. 9.450 per kilogram dan untuk kualitas premium sebesar Rp.12. 800. Strategi dalam menentukan harga yang paling optimal dengan menjaga kualitas produk yang lebih baik dari pesaing, bahan baku yang baik, rendemen yang baik, efisiensi biaya dan harga jual yang kompetitif sehingga bisa diterima oleh pasar.

## 3). Distribusi

Sistem distribusi yang diterapkan oleh PT. Pertani (Persero) adalah distribusi langsung dan tidak langsung. Dimana konsumen yang ingin membeli langsung ke market atau koperasi yang ada di area perkantoran yang terletak di Jalan Jend. Sudirman No. 29 Mangkura, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar.

Selain itu, PT. Pertani (Persero) juga memanfaatkan pihak yang bekerjasama untuk memasarkan produknya, yaitu dengan cara mengantarkan produknya ke distributor dan restoran yang memesan dengan cakupan wilayah Makassar dan sekitarnya. PT. Pertani (Persero) memiliki karyawan yang bertugas untuk mengantarkan beras produksinya langsung kepada distributor. Pengantaran dilakukan menggunakan truk colt diesel yang berkapasitas muatan 2 sampai 3 ton dan truk pick up yang berkapasitas muatan 1 sampai 2 ton, tergantung banyaknya jumlah pesananan yang akan diantarkan.

#### 4). Promosi

Dalam mempromosikan produknya, PT. Pertani (Persero) melakukan kunjungan ke instansi-instansi, Hotel, Rumah Makan, dan gerai makanan lainnya untuk menawarkan produk dan memberikan sampel produk serta harga spesial yang bersaing dengan produksi beras lainnya. Selain itu, juga dilakukan promosi dengan cara yang unik yaitu memasukkan kupon atau hadiah-hadiah berupa sendok plastik dan sebagainya ke dalam kemasan.

## B. HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Responden

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	70	93,3%
Wanita	5	6,66%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 70 responden (93,3%).

#### b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
S2	12	16%
S1	37	49,3%
D3	14	18%
SMA	12	16%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 37 responden (49,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan umur**

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
>30 Tahun	15	20%
30-39 Tahun	50	66,6%
40-50 Tahun	10	13,3%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Dapat diketahui bahwa dari 75 responden yang diamati dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden yang berumur 30 tahun ke bawah dengan presentase (20%). Sebanyak 50 responden yang berumur 30-an sampai 39 tahun dengan presentase (66,6%). Sebanyak 10 responden berumur 40-an sampai 50 tahun dengan presentase (13,3%).

### d. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 16 pernyataan untuk variabel perilaku motivasi kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 orang pegawai PT. Pertani Persero responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono,2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Jawaban Responden

### a. Efikasi Diri

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel efikasi diri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)**

No.	Jawaban (X1)										jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	34.7	31	41.3	13	17.3	4	5.3	1	1.3	75	100%
2	24	32.0	25	33.3	18	24.0	8	10.7	0	0	75	100%
3	17	22.7	39	52.0	16	21.3	2	2.7	1	1.3	75	100%
4	24	32.0	40	53.3	8	10.7	3	4.0	0	0	75	100%
5	18	24.0	41	54.7	13	17.3	3	4.0	0	0	75	100%
6	24	32.0	14	18.7	34	45.3	3	4.0	0	0	75	100%
7	17	22.7	26	34.7	27	36.0	4	5.3	1	1.3	75	100%
8	22	29.3	29	38.7	17	22.7	4	5.3	3	4.0	75	100%
9	16	21.03	31	41.3	22	29.3	4	5.3	2	2.7	75	100%
10	22	29.3.	35	46.7	13	17.3	5	6.7	0	0	75	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 31 orang dengan persentasi 41.3 %
- 2) Jawaban responden tentang mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 25 orang dengan persentasi 33.3 %.
- 3) Jawaban responden tentang tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 39 orang dengan persentasi 52.0 %.
- 4) Jawaban responden tentang berusaha untuk mengerjakan perkejaan sulit, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 40 orang dengan persentasi 53.3 %
- 5) Jawaban responden tentang selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 41 orang dengan persentasi 54.7 %
- 6) Jawaban responden tentang mampu bekerja keras untuk target PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 34 orang dengan persentasi 45.3 %.
- 7) Jawaban responden tentang mampu menghadapi hambatan yang ada, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 27 orang dengan persentasi 36.0 %
- 8) Jawaban responden tentang mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 29 orang dengan persentasi 38.7 %.

- 9) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai situasi, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 31 orang dengan persentasi 41.3 %.
- 10) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 35 orang dengan persentasi 46.7 %

### b. Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No.	Jawaban (X2)										jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8.0	26	34.7	37	49.3	5	6.7	1	1.3	75	100%
2	20	26.7	35	46.7	12	16.0	7	9.3	1	1.3	75	100%
3	16	21.3	34	45.3	23	30.7	1	1.3	1	1.3	75	100%
4	17	22.7	28	37.3	21	28.0	8	10.7	1	1.3	75	100%
5	10	13.3	23	30.7	36	48.0	5	6.7	1	1.3	75	100%
6	19	25.3	30	40.0	22	29.3	3	4.0	1	1.3	75	100%
7	11	14.7	49	65.3	13	17.3	2	2.7	0	0	75	100%
8	4	5.3	51	68.0	18	24.0	2	2.7	0	0	75	100%
9	17	22.7	40	53.3	15	20.0	2	2.7	1	1.3	75	100%
10	14	18.7	38	50.7	19	25.3	3	4.0	1	1.3	75	100%
11	11	14.7	20	26.7	41	54.7	3	4.0	0	0	75	100%
12	14	18.7	29	38.7	9	12.0	3	4.0	0	0	75	100%
13	8	10.7	46	61.3	14	18.7	6	8.0	1	1.3	75	100%
14	14	18.7	35	46.7	23	30.7	2	2.7	1	1.3	75	100%
15	26	34.7	33	44.0	11	14.7	5	6.7	0	0	75	100%
16	17	22.7	41	54.7	15	20.0	2	2.7	0	0	75	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 37 orang dengan persentasi 49.3 %.
2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 35 orang dengan persentasi 46.7 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 34 orang dengan persentasi 45.3 %
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 28 orang dengan persentasi 37.3 %.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 36 orang dengan persentasi 48.0 %.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 30 orang dengan persentasi 40.0 %.
7. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 49 orang dengan persentasi 65.3 %.

8. Jawaban responden tentang Kinerja dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 51 orang dengan persentasi 68.0 %.
9. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 40 orang dengan persentasi 53.3 %.
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 38 orang dengan persentasi 50.7 %
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 41 orang dengan persentasi 54.7 %.
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 29 orang dengan persentasi 65.3 %.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi dikantor, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 46 orang dengan persentasi 61.3 %.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 35 orang dengan persentasi 46.7 %.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 33 orang

dengan persentasi 44.0 %.

16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 41 orang dengan persentasi 54.7 %.

### c. Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	20.0	42	56.0	18	24.0	0	0	0	0	75	100%
2	11	14.7	52	69.3	12	16.0	0	0	0	0	75	100%
3	16	21.3	39	52.0	20	26.7	0	0	0	0	75	100%
4	19	25.3	41	54.7	14	18.7	1	1.3	0	0	75	100%
5	2	2.7	55	73.3	15	20.0	3	4.0	0	0	75	100%
6	12	16.0	21	28.0	42	56.0	0	0	0	0	75	100%
7	20	26.7	18	24.0	37	49.3	0	0	0	0	75	100%
8	10	13.3	47	62.7	13	17.3	5	6.7	0	0	75	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 42 orang dengan persentasi 56.0 %.
- 2) Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 52 orang dengan persentasi 69.3 %

- 3) Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 39 orang dengan persentasi 52.0 %.
- 4) Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah rencanakan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 41 orang dengan persentasi 54.7 %.
- 5) Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 55 orang dengan persentasi 73.3 %.
- 6) Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 42 orang dengan persentasi 56.0%.
- 7) Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab "Kurang Setuju" sebanyak 37 orang dengan persentasi 49.3%.
- 8) Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab "Setuju" sebanyak 47 orang dengan persentasi 62.7 %.

### 3. Analisis Data dan Pembahasan

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu

instrumen valid atau layak digunakan dalam pengujian Hipotesis. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel		r-hitung	Keterangan
Evikasi Doiri (X1)	X1.1.1	0.898	Valid
	X1.1.2	0.910	Valid
	X1.2.1	0.920	Valid
	X1.2.2	0.907	Valid
	X1.3.1	0.918	Valid
	X1.3.2	0.948	Valid
	X1.4.1	0.903	Valid
	X1.4.2	0.924	Valid
	X1.5.1	0.947	Valid
	X1.5.2	0.935	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1.1	0.932	Valid
	X2.1.2	0.954	Valid
	X2.2.1	0.761	Valid
	X2.2.2	0.841	Valid
	X2.3.1	0.854	Valid
	X2.3.2	0.868	Valid
	X2.4.1	0.856	Valid
	X2.4.2	0.820	Valid
	X2.5.1	0.838	Valid
	X2.5.2	0.848	Valid
	X2.6.1	0.912	Valid
	X2.6.2	0.880	Valid
	X2.7.1	0.862	Valid
	X2.7.2	0.866	Valid
X2.8.1	0.877	Valid	
X2.8.2	0.820	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0.814	Valid
	Y1.1.2	0.719	Valid
	Y1.2.1	0.770	Valid
	Y1.2.2	0.778	Valid
	Y1.3.1	0.754	Valid
	Y1.3.2	0.867	Valid
	Y1.4.1	0.851	Valid
	Y1.4.2	0.800	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.769**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Sumber: Data Diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.889**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

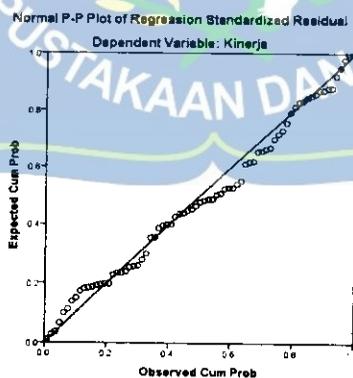
Sumber: Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.748**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah modalregresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data Diolah SPSS  
**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik.

## 2). Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolonieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.031	.396		5.132	.000		
	Efikasi Diri	.223	.073	.317	3.038	.003	.978	1.023
	Motivasi Kerja	.254	.083	.318	3.042	.003	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

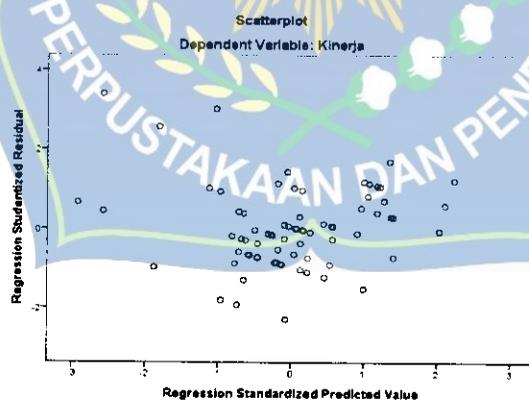
**Sumber : Data Diolah SPSS**

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai tolerance sebesar 0.978 dan nilai VIF sebesar 1.023. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0.978 dan nilai VIF

sebesar 1.023. Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance 0.9 dan nilai VIF 1.0, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 3). Uji Heteroskedestisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot).



Sumber : Data Diolah SPSS

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola

tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### c. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu efikasi diri, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	.396		5.132	.000
	Efikasi Diri	.223	.073	.317	3.038	.003
	Motivasi Kerja	.254	.083	.318	3.042	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- a) konstanta = 2.031
- b) Efikasi Diri = 0.223
- c) Motivasi kerja = 0.254

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.031 + 0.223 X_1 + 0.254 X_2$$

d. Pengujian Hipotesis

1). Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.031	.396		5.132	.000
	Efikasi Diri	.223	.073	.317	3.038	.003
	Motivasi Kerja	.254	.083	.318	3.042	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

2) . Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.032	2	1.516	10.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.047	72	.140		
	Total	13.079	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Efikasi Diri

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai sebesar 10.864 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000.

e. Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.210	.37355
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah SPSS 2022

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.232 \times 100\%$$

$$= 23.3\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.233 yang berarti 23.3% dan hal ini menyatakan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi kerja 23.3% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 23.3\% = 76,7\%$ . Hal ini menunjukkan 76,7% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

## C. PEMBAHASAN

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT. Pertani Persero hasil uji hipotesis secara persial menunjukkan bahwa nilai untuk variabel efikasi diri adalah 3.038 dan motivasi adalah 3.042.

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero, dimana dengan semakin meningkatnya efikasi diri maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya,

sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan self efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai untuk variabel motivasi kerja adalah 3.042.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero, dimana dengan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, pemimpin PT. Pertani Persero memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **3. Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai sebesar 10.864 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000.

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Pertani Persero, dimana dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa serta arahan yang diberikan pimpinan kepada pegawai maka pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten serta dibarengi dengan arahan pimpinan sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero
3. Secara simultan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pertani Persero

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi PT. Pertani Persero diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Bagi pemimpin PT. Pertani Persero, Hendaknya masa yang akan datang dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy. The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: ArRuzz Media.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Lubis, A. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kabupaten Serdang Bedagai* (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85-96.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.

- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yuniyanto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 111-122.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Santoso, Agus, and IGA Manuati Dewi. "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8.11 (2019): 6488.
- Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Pk Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs. Dr. Soetomo*, 5(2), 154–164.
- Wibowo . (2015) . *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



## LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya kasmawati memohon kesediaan Bapak /Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawaban Pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (√)

Pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

1.	SS	Sangat Setuju	Dengan Sekor 5
2.	S	Setuju	Dengan Sekor 4
3.	KS	Kurang Setuju	Dengan Sekor 3
4.	TS	Tidak Setuju	Dengan Sekor 2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	Dengan Sekor 1

## B. Identitas Responden

Nomor responden :

1. Jenis Kelamin : [ ] Laki [ ] Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : [ ] SMA [ ] D3 [ ] S1 [ ] S2
3. Usia : [ ] >30 Tahun [ ] 30-39 Tahun  
[ ] 40-50 Tahun [ ] <50 Tahun

### Efikasi Diri (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu</b>						
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit					
2	Saya mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan					
<b>Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas</b>						
3	Saya tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit					
<b>Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun</b>						
5	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun					
6	Saya mampu bekerja keras untuk targerPT. Pertani Persero Wilayah Sulawesi					
<b>Yakin bahwa dri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan</b>						
7	Saya mampu menghadapi hambatan yang ada					
8	Saya mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit					
<b>Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi</b>						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai Situasi					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					

### Motivasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Daya Pendorong</b>						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan					
<b>Kemauan</b>						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
<b>Kerelaan</b>						
5	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
<b>Keahlian</b>						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
<b>Keterampilan</b>						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi karyawan lain					
<b>Tanggung Jawab</b>						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					

12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal					
----	---	--	--	--	--	--

**Kewajiban**

13	Saya Menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya di kantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					

**Tujuan**

15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target perusahaan					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					



### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	<b>Kuantitas</b>					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target Pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>					
5	Saya selalu mengikuti instruksi Atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan Pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.8616	.42041	75
Efikasi Diri	3.9000	.59865	75
Motivasi Kerja	3.7911	.52679	75

Correlations

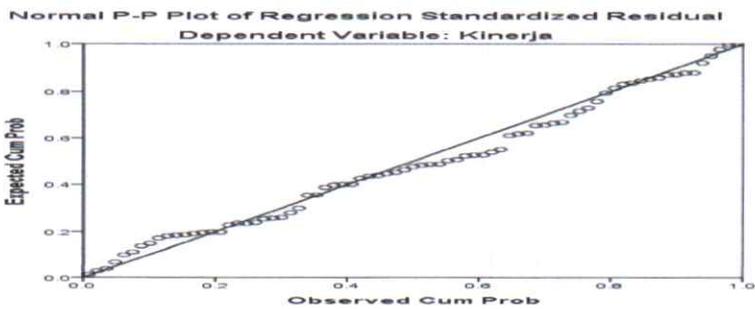
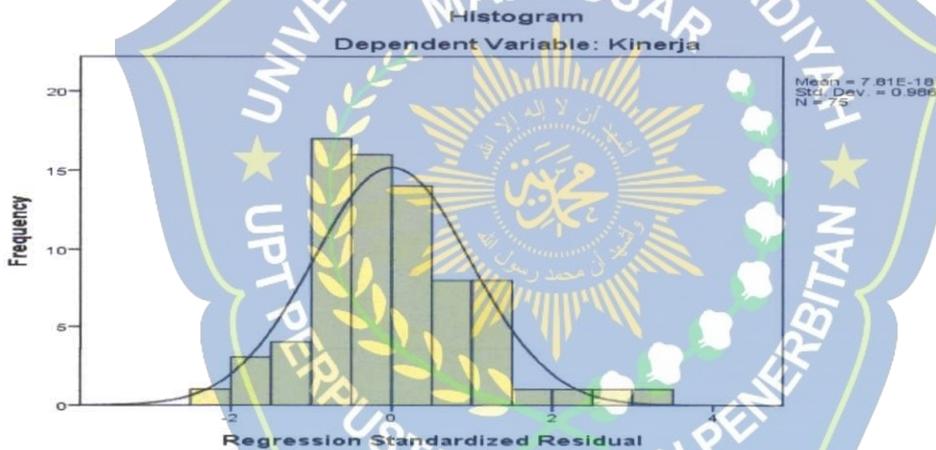
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.232	.210	.37355
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja				

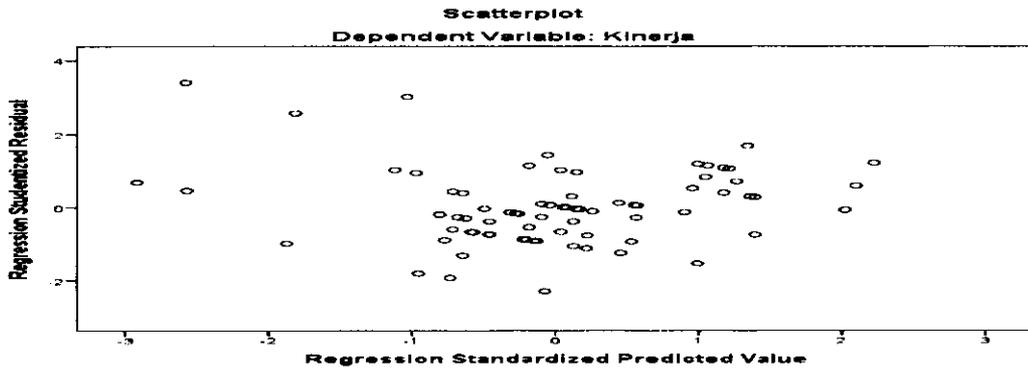
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.032	2	1.516	10.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.047	72	.140		
	Total	13.079	74			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Efikasi Diri						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.03	.396		5.132	.000		
		1						
	Efikasi Diri	.223	.073	.317	3.038	.003	.978	1.023
	Motivasi Kerja	.254	.083	.318	3.042	.003	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

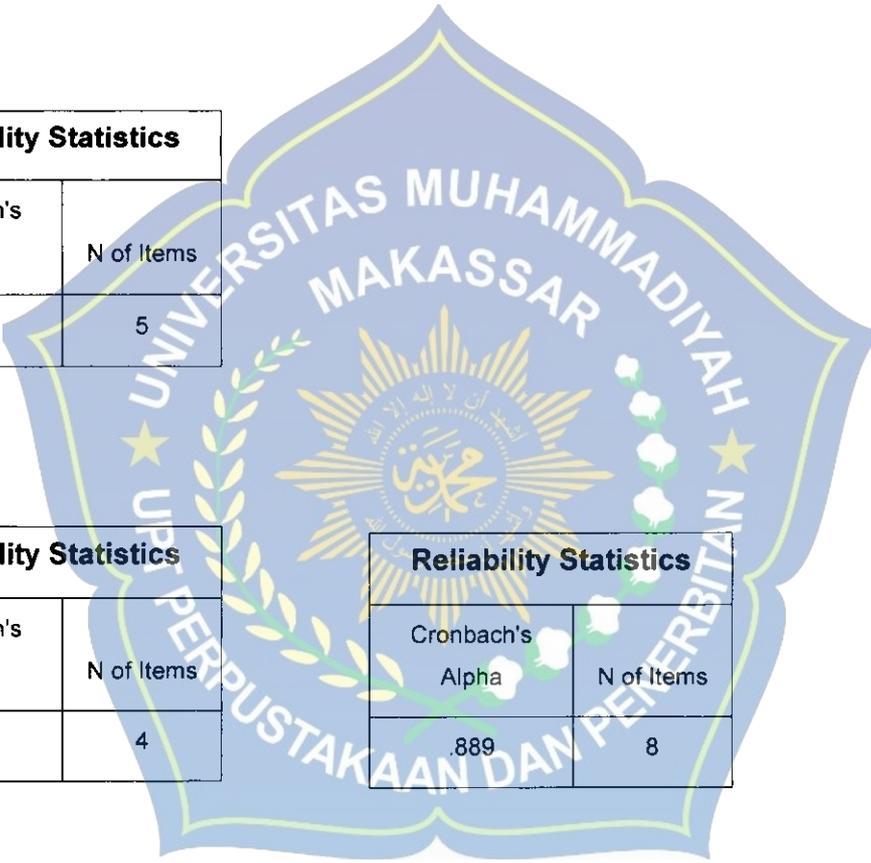




Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (041) 1865588 Makassar 90221 E-mail : lp3munismuh@plasma.com



Nomor : 1734/05/C.4-VIII/V/40/2022  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

09 Syawal 1443 H  
10 May 2022 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel  
di –  
Makassar

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 20/05/A.2-II/III/43/2022 tanggal 10 Mei 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : KUSMAWATI  
No. Stambuk : 10572 1138018  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertanian Persero Wilayah Sulawesi"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Mei 2022 s/d 13 Juli 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.  
NBM 101 7716

**SURAT BALASAN**

Nomor: 366 /pert.W4.2/pro.10/2022

Kepada Yth.  
Ketua LP3M  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan hormat,  
Dengan ini kami selaku Pemilik/Pemimpin Perusahaan PT. Pertani (Persero) Cabang Sulsel,  
Alamat Jendral Sudirman No. 29 Makassar.  
Dengan ini menerapkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Kusmawati  
NIM : 105721138018  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Program : Strata Satu (S-1)  
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani  
(persero) Wilayah Sulawesi

Dengan ini kami dari Perusahaan PT Pertani (Persero) Cabang Sulsel telah menerima mahasiswa untuk melaksanakan penelitian.

Demikian Surat Balasan dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Makassar, 09 Mei 2022  
Kepala Cabang

  
Wahyu Pratama, S.Kom  
NIK.21710-2662

## DOKUMENTASI





## BIOGRAFI PENULIS



**Kusmawati**, lahir di Sinjai pada tanggal 15 Januari 2000. Tungdari pasangan suami istri bapak Rustan dan Ibu Jumria. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Sengkang Desa Talle, Kecamatan Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2007 di Madrasah Ibtidaiyah MI Ikhwanus Shafa Sengkang Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, dan tamat pada tahun 2012, dan melanjutkan pendidikan di SMPN 14 Batu Leppa Kecamatan Sinjai Selatan, dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 7 Sinjai, tamat pada tahun 2018. Mulai tahun 2018 mengikuti Program Sarjana (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penyusunan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

