

**SKRIPSI**

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMI PUTERA  
1967 PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**GUSTI RAHMATULLAH**  
**NPM: 175210685**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : GUSTI RAHMATULLAH  
NPM : 175210685  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMI PUTERA 1967 PEKANBARU

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Kamar Zamani, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

  
( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

  
(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Gusti Rahmatullah  
NPM : 175210685  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967 Pekanbaru  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (  )  
2. Dr. Hazwari Hasan, SE., MM (  )

Pekanbaru, 27 Juni 2022

Mengetahui:

Pembimbing



(Kamar Zaman, SE., MM )

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

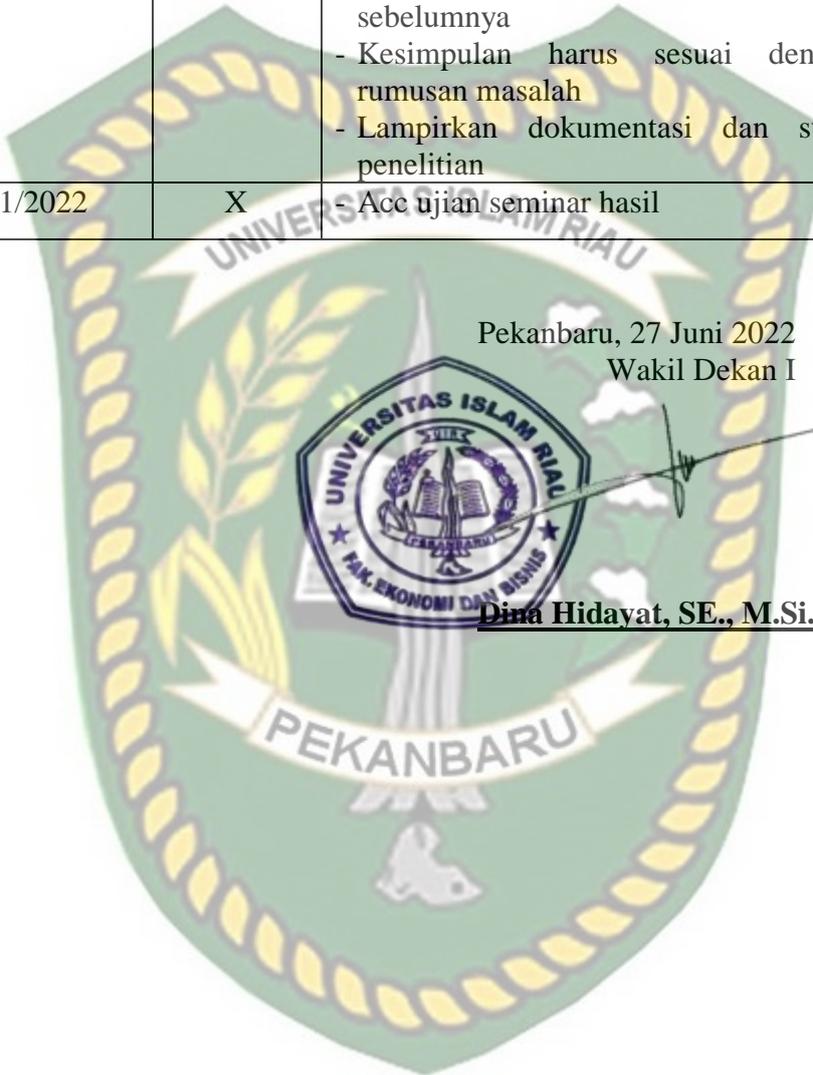
Nama : Gusti Rahmatullah  
NPM : 175210685  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967 Pekanbaru

| No. | Waktu      | Catatan | Berita Acara  | Paraf   |
|-----|------------|---------|---|---------|
|     |            | Sponsor |   | Sponsor |
| 1.  | 06/09/2021 | x       | - Operasional variabel dimensi kinerja<br>- tambahkan ketepatan waktu<br>- Populasi dan sampel<br>- Penjelasan dari analisis regresi linier berganda salah<br>- Teori self efficacy tambahkan<br>- Perbaiki sesuai saran  |         |
| 2.  | 06/09/2021 | x       | - Acc Seminar Proposal  |         |
| 3.  | 22/10/2021 | x       | - Latar belakang defisini pindahkan ke telaah Pustaka<br>- Latar belakang ceritakan terstruktur dimulai dari self efficacy baru motivasi<br>- Teori self efficacy ditambah<br>- Data tabel cek Kembali manajer keuangan dan investasi kenapa 4 orang<br>- Indicator kuantitas kerja penyelesaian tepat waktu dihapus saja<br>- Indicator kinerja untuk kualitas yaitu menerima resiko kerja dibuang |         |
| 4.  | 14/12/2021 | x       | - Acc kuesioner dan teruskan ke skripsi   |         |
| 5   | 21/01/2022 | x       | - Abstrak tambahkan jumlah sampel   |         |

|    |            |   |  |   |
|----|------------|---|--|---|
|    |            |   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Cover tahun 2022</li><li>- Latar belakang tambahkan jenis-jenis motivasi yang ada di perusahaan</li><li>- Tujuan buat 3</li><li>- Hasil penelitian tambahkan data sekunder</li><li>- Pembahasan isinya menceritakan hasil penelitian kita dibandingkan penelitian sebelumnya</li><li>- Kesimpulan harus sesuai dengan rumusan masalah</li><li>- Lampirkan dokumentasi dan surat penelitian</li></ul> |   |
| 10 | 21/01/2022 | X | - Acc ujian seminar hasil  |  |

Pekanbaru, 27 Juni 2022  
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 511/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 17 Mei 2022, Maka pada Hari Rabu 18 April 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.**

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Gusti Rahmatullah  |
| 2. NPM                  | : 175210685  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen SI   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 18 Mei 2022  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 80,25</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

**Sekretaris**

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

**Dosen penguji :**

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)  
(.....)  
(.....)

**Notulen**

1. Rahmat Setiawan, SE., M.B.A

(.....)

Pekanbaru, 18 Mei 2022

Mengetahui  
Dekan



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

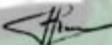
Nama : Gusti Rahmatullah  
NPM : 175210685  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

Hari/Tanggal : Rabu 18 Mei 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

| No | Nama                 | Tanda Tangan   | Keterangan |
|----|----------------------|--|------------|
| 1  | Kamar Zaman, SE., MM |  |            |

**Dosen Pembahas / Penguji**

| No | Nama                       | Tanda Tangan  | Keterangan |
|----|----------------------------|---|------------|
| 1  | Abd. Razak Jer, SE., M.Si  |  |            |
| 2  | Dr. Haswari Hasan, SE., MM |  |            |

**Hasil Seminar : \*)**

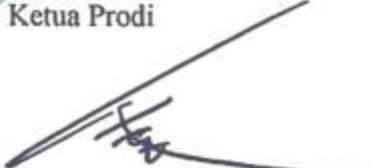
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 80 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 18 Mei 2022  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 511 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPD Daerah Riau Nomor: 006/Skep/PL/III/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

**N a m a** : Gusti Rahmatullah  
**N P M** : 175210685  
**Program Studi** : Manajemen S1  
**Judul skripsi** : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama                        | Pangkat/Golongan   | Bidang Dituji | Jabatan    |
|----|-----------------------------|--------------------|---------------|------------|
| 1  | Kamar Zaman, SE., MM        | Lektor, C/c        | Materi        | Ketua      |
| 2  | Abd Razak Jer, SE., M.Si    | Lektor, C/c        | Sistematika   | Sekretaris |
| 3  | Dr. Haswari Hasan, SE., MM  | Lektor C/c         | Methodologi   | Anggota    |
| 4  |                             |                    | Penyajian     | Anggota    |
| 5  |                             |                    | Bahasa        | Anggota    |
| 6  | Rahmat Setiawan, SE., M.B.A | Non Fungsional C/b | -             | Notulen    |
| 7  |                             |                    | -             | Saksi II   |
| 8  |                             |                    | -             | Notulen    |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 18 Mei 2022

Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Gusti Rahmatullah  
NPM : 175210685  
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 13 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama                       | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan   |
|----|----------------------------|----------------------|--|
| 1. | Kamar Zaman, SE., MM       | Ketua                | 1.  |
| 2. | Abd. Razak Jer, SE., M.Si  | Anggota              | 2.  |
| 3. | Dr. Haswari Hasan, SE., MM | Anggota              | 3.  |

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 13 Oktober 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 854/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-08-02 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts.A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UJR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

| No. | Nama                  | Jabatan Fungsional | Keterangan |
|-----|-----------------------|--------------------|------------|
| 1.  | Kamar Zaman, SE., MM. | Lektor             | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Gusti Rahmatullah  
 N P M : 175210685  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIDA 1967 PEKANBARU
  3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UJR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 22 Agustus 2021

Dekan  
  
 Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 25 Juni

Saya yang membuat pernyataan,



Gusti Rahmatullah

## ABSTRAK

### PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMI PUTERA 1967 PEKANBARU

**GUSTI RAHMATULLAH**  
**NPM: 175210685**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti yang berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

**Kata Kunci: Self Efficacy, Motivasi Kerja dan Kinerja**

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PUTERA EARTH GENERAL INSURANCE 1967 PEKANBARU

**GUSTI RAHMATULLAH**

**NPM: 175210685**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and motivation on employee performance at PT. Bumi Putera General Insurance 1967 Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the objectives and considerations of the researcher which opened 38 people. Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that self-efficacy and work motivation partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Bumi Putera General Insurance 1967 Pekanbaru.

**Key Word: Self Efficacy, Work Motivation And Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Zulkarnain dan Ibunda Maryam Apipah terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu

dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 06 Januari 2021

Gusti Rahmatullah

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                      | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                               | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                   | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                 | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                  |             |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                           | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                 | 8           |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....                   | 8           |
| 1.4 Sistematika Penulisan.....                            | 9           |
| <b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>                |             |
| 2.1 Self Efficacy.....                                    | 12          |
| 2.1.1 Pengertian Self Efficacy.....                       | 12          |
| 2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy ..... | 14          |
| 2.1.3 Fungsi Self Efficacy.....                           | 15          |
| 2.1.4 Indikator Self Efficacy .....                       | 16          |
| 2.2 Motivasi Kerja .....                                  | 17          |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi .....                           | 17          |
| 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....       | 19          |
| 2.2.3 Tujuan Motivasi .....                               | 21          |
| 2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi.....                 | 21          |
| 2.3 Kinerja .....   | 27          |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja .....                            | 27          |
| 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....      | 29          |
| 2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....            | 31          |
| 2.3.4 Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....                 | 32          |
| 2.3.5 Pengukuran Kinerja Karyawan .....                   | 33          |
| 2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....            | 36          |
| 2.3.7 Pengukuran Kinerja.....                             | 37          |

|   |    |
|---|----|
| 2.3.8 Dimensi Kinerja Karyawan .....  | 39 |
| 2.4 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja.....  | 40 |
| 2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....  | 40 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu .....  | 41 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran .....  | 42 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian .....  | 42 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>  |    |
| 3.1 Lokasi Penelitian.....  | 43 |
| 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....  | 43 |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....   | 44 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....   | 46 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data.....  | 46 |
| 3.6 Teknik Analisis Data.....   | 48 |
| 3.6.1 Analisis Deskriptif .....   | 48 |
| 3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....  | 48 |
| 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 49 |
| 3.6.4 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R <sup>2</sup> ).....                               | 49 |
| 3.6.5 Uji Hipotesis .....   | 50 |
| a. Uji f Simultan .....   | 51 |
| b. Uji T Parsial .....  | 52 |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>  |    |
| 4.1 Sejarah Berdirinyas dan Perkembangan PT. Asuransi Bumida<br>1967 Pekanbaru .....              | 53 |
| 4.2 Visi dan Misi PT. Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru.....   | 54 |
| 4.3 Logo dan Arti Makna Logo PT. Asuransi Bumida 1967<br>Pekanbaru .....                          | 55 |
| 4.4 Struktur Organisasi Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru .....                                      | 54 |
| 4.5 Tugas dan Tanggungjawab Wewenang atau Job Description<br>Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru ..... | 58 |
| <b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>  |    |
| 5.1 Gambaran Umum Responden .....   | 61 |

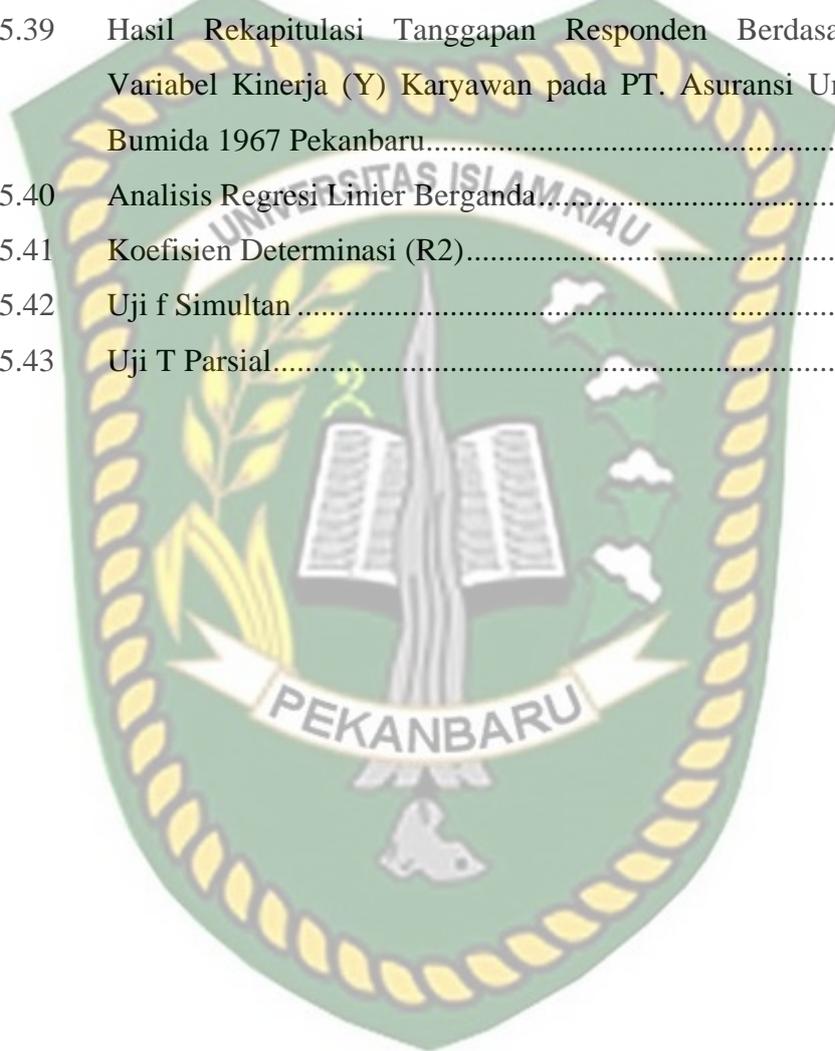
|                       |   |     |
|-----------------------|---|-----|
| 5.1.1                 | Jenis Kelamin Responden .....   | 61  |
| 5.1.2                 | Usia Responden .....  | 62  |
| 5.1.3                 | Pendidikan Tertinggi Responden .....  | 63  |
| 5.1.4                 | Masa Kerja Responden .....  | 64  |
| 5.2                   | Uji Kualitas Data.....  | 65  |
| 5.2.1                 | Uji Validitas Data .....  | 65  |
| 5.2.2                 | Uji Reliabilitas .....  | 66  |
| 5.3                   | Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy pada PT. Asuransi<br>Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.....                                      | 67  |
| 5.4                   | Analisis Deskriptif Variabel Motivasi pada PT. Asuransi<br>Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.....   | 84  |
| 5.5                   | Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT.<br>Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru .....                                  | 98  |
| 5.6                   | Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap<br>Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera<br>1967 Pekanbaru..... | 113 |
| 5.6.1                 | Analisis Regresi Linier Berganda.....   | 113 |
| 5.6.2                 | Uji Hipotesis .....   | 115 |
|                       | 1. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....  | 115 |
|                       | 2. Uji f Simultan .....   | 116 |
|                       | 3. Uji t Parsial.....   | 117 |
| 5.7                   | Pembahasan Hasil Penelitian .....   | 119 |
| <b>BAB VI PENUTUP</b> |   |     |
| 6.1                   | Kesimpulan.....   | 123 |
| 6.2                   | Saran .....   | 124 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> |   |     |

## DAFTAR TABEL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1  | Data Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967 Pekanbaru pada Tahun 2021 .....                                 | 3  |
| Tabel 1.2  | Data Pemberian Motivasi Kerja Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ..... | 7  |
| Tabel 2.1  | Penelitian Terdahulu.....  | 41 |
| Tabel 3.1  | Operasional Variabel Penelitian .....  | 43 |
| Tabel 3.2  | Data Sampel Penelitian.....  | 45 |
| Tabel 5.1  | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....  | 61 |
| Tabel 5.2  | Identitas Responden berdasarkan Umur Responden .....   | 62 |
| Tabel 5.3  | Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden .....   | 63 |
| Tabel 5.4  | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....  | 64 |
| Tabel 5.5  | Uji Validitas Data .....   | 65 |
| Tabel 5.6  | Uji Reliabilitas.....  | 67 |
| Tabel 5.7  | Tanggapan Responden mengenai yakin dengan kemampuan ..   | 69 |
| Tabel 5.8  | Tanggapan Responden mengenai mampu menerima seluruh tugas.....   | 70 |
| Tabel 5.9  | Tanggapan Responden mengenai berpengalaman.....  | 71 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan orang lain .....                                | 73 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai memahami prosedur kerja ..  | 74 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai semangat dalam bekerja .....  | 75 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai menerima tantangan .....  | 77 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai berusaha keras dalam bekerja.....   | 78 |
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden mengenai merasa puas dengan hasil kerja .....  | 79 |

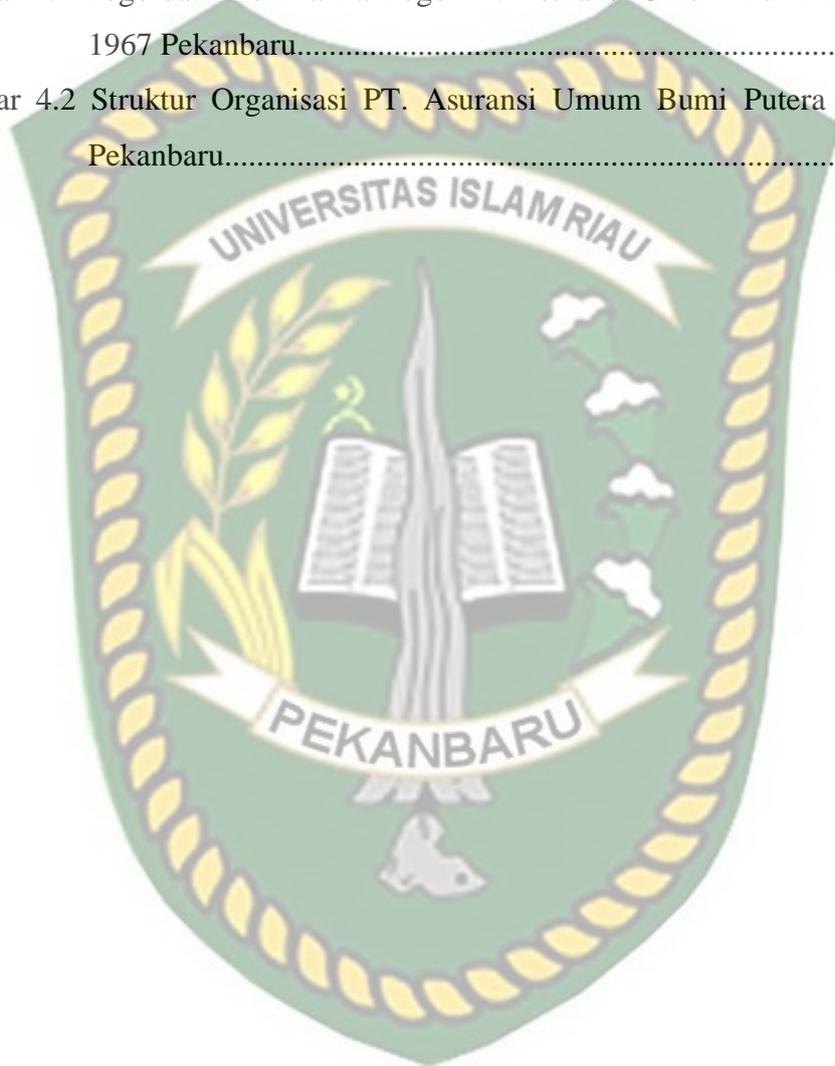
|            |   |     |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden mengenai menemukan solusi dari hambatan kerja .....   | 80  |
| Tabel 5.17 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru .....  | 81  |
| Table 5.18 | Tanggapan Responden mengenai keinginan untuk dapat hidup.....   | 85  |
| Table 5.19 | Tanggapan Responden mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan .....   | 86  |
| Tabel 5.20 | Tanggapan Responden mengenai keinginan untuk memperoleh pengakuan .....   | 87  |
| Tabel 5.21 | Tanggapan Responden mengenai keinginan untuk berkuasa ...   | 88  |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden mengenai kondisi lingkungan kerja .....   | 89  |
| Tabel 5.23 | Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai ...  | 91  |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden mengenai supervisi yang baik .....  | 92  |
| Tabel 5.25 | Tanggapan Responden mengenai adanya jaminan pekerjaan ...   | 93  |
| Tabel 5.26 | Tanggapan Responden mengenai status dan tanggungjawab....   | 94  |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden mengenai peraturan yang fleksibel .....   | 95  |
| Tabel 5.28 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ..... | 96  |
| Tabel 5.29 | Tanggapan Responden mengenai tingkat kemampuan dalam bekerja .....  | 99  |
| Tabel 5.30 | Tanggapan Responden mengenai kemampuan mencapai target pekerjaan .....  | 100 |
| Tabel 5.31 | Tanggapan Responden mengenai jumlah pekerjaan melebihi target.....  | 101 |
| Tabel 5.32 | Tanggapan Responden mengenai ketelitian dalam bekerja.....  | 103 |
| Tabel 5.33 | Tanggapan Responden mengenai ketepatan dalam bekerja ....   | 104 |
| Tabel 5.34 | Tanggapan Responden mengenai kerapian dalam bekerja.....  | 105 |
| Tabel 5.35 | Tanggapan Responden mengenai hasil pekerjaan yang baik .  | 106 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.36 | Tanggapan Responden mengenai penyelesaian kerja tepat waktu .....  | 108 |
| Tabel 5.37 | Tanggapan Responden mengenai kehadiran tepat waktu.....  | 109 |
| Tabel 5.38 | Tanggapan Responden mengenai pulang tepat waktu.....   | 110 |
| Tabel 5.39 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru..... | 111 |
| Tabel 5.40 | Analisis Regresi Linier Berganda.....  | 113 |
| Tabel 5.41 | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....   | 115 |
| Tabel 5.42 | Uji f Simultan .....   | 116 |
| Tabel 5.43 | Uji T Parsial.....   | 118 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....   | 42 |
| Gambar 4.1 Logo dan Arti Makna Logo PT. Asuransi Umum Bumi Putera<br>1967 Pekanbaru..... | 55 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967<br>Pekanbaru.....      | 57 |



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kompetisi yang saat sekarang ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan dari kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Hal ini lah yang akan mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia akan menjadi salah satu elemen yang penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali atas keberhasilan suatu perusahaan.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah makin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan agar dapat mencapai tujuan yang telah di rencanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Hal yang mendasar yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggungjawab dan pekerjaan yang diberikan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak

manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki, akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Pekanbaru adalah ide dari dari pengurus AJB Bumiputera 1912 yang merupakan perusahaan asuransi untuk mengatasi permasalahan asuransi jiwa, asuransi umum, asuransi wajib, asuransi sosial yang sudah berstandar OJK (Otoritas Jasa Keuangan) yang memiliki banyak nasabah dan pengelolaan yang berstandar kebijakan dari perusahaan serta memiliki banyak karyawan pada bidangnya yang bekerja dengan membutuhkan hasil yang maksimal. Untuk melihat data karyawan dari pada PT. Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Pekanbaru pada Tahun 2021**

| No | Bidang Kerja                               | Jumlah Karyawan |
|----|--|-----------------|
| 1  | Direktur                                   | 1               |
|    | Wakil Direkur                              | 1               |
| 2  | Sekretaris Perusahaan                      | 1               |
| 3  | Kepala Kepatuhan dan Pengendalian Internal | 2               |
| 4  | Manajer Keuangan dan Investasi             | 1               |
| 5  | Divisi Keuangan dan Investasi              | 7               |
| 6  | Divisi SDM dan Logistik                    | 5               |
| 7  | Manajer Teknik                             | 1               |
| 8  | Divisi Teknik                              | 3               |
| 9  | Divisi Teknologi dan Informasi             | 7               |
| 10 | Kepala Bidang Pemasaran                    | 2               |
| 11 | Divisi Korporasi                           | 5               |
| 12 | Korporasi Khusus                           | 3               |
| 13 | Divisi Litbang, data dan keagenan          | 7               |
| 14 | Divisi Pemasaran dan Syariah               | 4               |
| 15 | Dewan Pengawas Syariah                     | 2               |
|    | Jumlah                                     | 52              |

Sumber: Data Administrasi PT. Asuransi Umum Bumida 1967, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data jumlah karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 yang berjumlah 52 orang dari masing-masing divisi. Dengan melihat jumlah karyawan yang ada pada perusahaan ini maka semakin banyak aktivitas dan hasil kerja yang dicapai secara maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Suatu perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Karyawan perusahaan asuransi ini harus memiliki target dalam mendapatkan premi, mendapatkan mitra kerja serta polish yang didapatkannya pada setiap bulannya sebagai target penilaian kinerja karyawan.

Untuk melihat data penilaian kinerja berdasarkan target dan realisasi PT. Asuransi Bumida 1967 pada tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Berdasarkan Target Dan Realisasi PT. Asuransi**  
**Bumida 1967 Pada Tahun 2020**

| Bulan     | Target      | Kekurangan Target | Realisasi   | Persentase |
|-----------|-------------|-------------------|-------------|------------|
| Januari   | 45.000.000  | 0                 | 99.297.449  | 221%       |
| Februari  | 45.000.000  | -54.297.449       | 32.373.499  | 72%        |
| Maret     | 45.000.000  | 12.626.501        | 100.425.321 | 224%       |
| April     | 45.000.000  | -55.843.165       | 14.425.321  | 32%        |
| Mei       | 45.000.000  | 30.574.679        | 38.627.040  | 86%        |
| Juni      | 45.000.000  | 6.372.960         | 103.120.637 | 229%       |
| Juli      | 45.749.600  | -58.120.637       | 28.141.693  | 62%        |
| Agustus   | 58.240.000  | 12.371.037        | 0           | 0          |
| September | 93.518.000  | 0                 | 0           | 0          |
| Oktober   | 59.893.000  | 0                 | 0           | 0          |
| November  | 32.500.00   | 0                 | 0           | 0          |
| Desember  | 50.098.850  | 0                 | 0           | 0          |
| Jumlah    | 610.000.000 | -101.079.204      |             | 86         |

Sumber: PT. Asuransi Bumida 1967, 2021

Berdasarkan tabel diatas merupakan data penilaian kinerja berdasarkan target dan realisasi karyawan pada PT. Asuransi Bumida 1967. Dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja agen dari bulan Februari hingga Agustus ditahun 2020 memiliki realisasinya yang mengalami naik turun dan dibulnan Juli ditahun tersebut memiliki kekurangan dalam mencapai dari target yang ingin di tetapkan oleh perusahaan. Rendahnya persen realisasi yang terjangkau itu berarti produksi dalam penjualan polis yang dilakukan agen masih sedikit. Karyawan perusahaan asuransi ini harus memiliki target dalam mendapatkan premi, mendapatkan mitra kerja serta polish yang didapatkannya pada setiap bulannya sebagai target penilaian kinerja karyawan

Untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self Efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyaawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan pimpinan secara tepat waktu. Menurut Alwisol (2010) self efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang diisyaratkan.

Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini memiliki karyawan yang senang dengan tugas dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dituntut juga untuk mampu menghadapi tantangan dalam setiap bidang kerjanya dan menyelesaikan dengan tepat waktu, akan tetapi masih ada beberapa karyawan masih belum yakin terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan masih bertanya kepada karyawan lain bagaimana cara dan strategi yang tepat untuk menuntaskan pekerjaannya tersebut. dengan demikian karyawan harus mendapatkan pembinaan dan mengetahui cara kerjanya sendiri dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan dalam bekerja.

Karyawan pada PT. Asuransi Bumida 1967 masih dikatakan mampu dalam berhubungan dan berinteraksi dengan nasabah dengan baik dan hubungan socialnya bisa dinilai dengan efektif, namun permasalahannya ialah karyawan kurang mampu menyelesaikan masalah atau menangani masalah perusahaan kurang baik dan masih meminta bantuan anggota karyawan yang lain untuk menyelesaikannya. Hal ini yang membuat karyawan merasa kurang yakin dengan dirinya sehingga terjadinya pelimpahan tugasnya untuk anggota yang lain.

Selain dari itu, permasalahan karyawan pada PT. Asuransi Bumida 1967 ini memiliki tingkat dan kemampuan dalam bernegosiasi dan meyakinkan orang lain

atau mampu bekerjasama dengan pihak organisasi yang lain, tetapi masalahnya ada beberapa dari karyawan yang kurang dan lemah dalam menerima tantangan dari perusahaan dan masih kurang sanggup jika pekerjaannya terlalu berat. Hal ini yang membuat *Self Efficacy* karyawan masih dibilang rendah.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya.

Selain *self efficacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang bergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan, semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan semakin bersemangat dan relah mencurahkan seluruh tenaganya dan pikirannya demi pekerjaan.

Motivasi karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini motivasi yang ada pada diri karyawan itu tinggi yang mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, namun pemimpin perusahaan ini kurang dalam memberikan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan kurang merasa lebih

percaya diri dan memiliki dedikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah terstruktur namun pimpinan kurang memberikan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang sulit bisa di selesaikan karyawan.

Motivasi karyawan pada PT. Asuransi Bumida 1967 ini sudah cukup mengarah kepada pencapaian kinerja yang maksimal, dan memberikan kepuasan dari perusahaan itu, perusahaan memberikan kompensasi yang jelas kepada perusahaan, namun pimpinan perusahaan kurang memberikan penghargaan yang dapat memotivasi dan mengapresiasi karyawan agar motivasi dan dukungan dapat berjalan dengan baik. Pada sisi lain juga pengembangan karir seperti jaminan kerja karyawan kurang diberikan secara merata oleh perusahaan.

Motivasi karyawan PT. Asuransi Bumida berupa bonus yang dapat menunjang dirinya kearah yang lebih diinginkan dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, karena jika karyawan diberikan bonus yang tinggi dan apresiasi yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan memberikan motivasi yang baik namun waktu dalam memberikan bonus untuk motivasi karyawan diberikan dalam jangka waktu yang cukup lama, hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk melihat data-data motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Jenis Pemberian Motivasi Kerja yang diberikan Perusahaan Kepada Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru**

| No | Jenis pemberian motivasi                                  |
|----|---|
| 1  | Pengakuan publik atas karyawan berprestasi                |
| 2  | Program employee of the month                             |
| 3  | Penghargaan atau sertifikat untuk pekerjaan               |
| 4  | Menekan angka ketidakhadiran                              |
| 5  | Menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan       |
| 6  | Meningkatkan kualitas dan pelayanan pelanggan             |
| 7  | Memberikan bonus kepada karyawan yang angka preminya naik |
| 8  | Mengutamakan asuransi yang dibutuhkan karyawan            |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis atau data pemberian motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru yang dapat dilihat bahwa semakin banyaknya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki dapat diharapkan mampu mendorong seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan pada kemampuan aktual tetapi berdasarkan tingkat motivasi yang mereka tunjukkan. Tidak semua dari pekerjaan yang memiliki kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya self efficacy yang dimiliki dalam diri karyawan, oleh karena itu dengan adanya motivasi tersebut dapat memberikan dorongan kepada karyawan

agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Peran dari motivasi sangatlah penting bagi karyawan dan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas diperlukan kreativitas anggota perusahaan. Dengan adanya keyakinan dan kepercayaan diri dalam bekerja dan dengan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja serta gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memanfaatkan asset-aset perusahaan diperlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat dijadikan kesimpulan bahwa self efficacy dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

3. Apakah self efficacy dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apa saja yang akan dijadikan tujuan dalam melakukan penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy dan motivasi karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Peneliti

Bagi penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang self efficacy, motivasi kerja dan kinerja diperusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai self efficacy dan motivasi karyawan dalam bekerja.

c) Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

##### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

##### BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori mengenai pengertian kinerja, self efficacy dan motivasi serta indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

##### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan

mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

#### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru, visi dan misi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan pengaruh self efficacy, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

#### **BAB VI PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Self Efficacy

##### 2.1.1 Pengertian Self Efficacy

Menurut Bandura (2006: 46) self efficacy adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Alwisol (2004: 344) mengungkapkan self efficacy adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai. Sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan.

Menurut Kreitner (2004: 87) mengatakan self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Dengan kata lain self efficacy adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas-tugasnya. Keyakinan self efficacy juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka menghadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru tuntutan lingkungan dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Kreitner dan Kinicki (2014: 125) self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Menurut Baron (2012: 73) mendefinisikan bahwa self efficacy adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuai dalam sekitarnya.

Self efficacy adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil usaha yang telah dilakukannya. Self efficacy akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekankan (Bandura, 2012: 21) Pervin (2000: 110) mengatakan bahwa self efficacy adalah kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus. Untuk memutuskan perilaku tertentu akan dibentuk atau tidak seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi dan keyakinan tentang kemungkinan dan kerugian atau keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana dirinya dapat mengatur perilaku tersebut. seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan penuh tantangan, sebaliknya individu yang memiliki self efficacy yang rendah akan cenderung menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul (Retno, 2013: 76)

Menurut Gibson (2012: 56) mengemukakan self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu

dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, seseorang tersebut akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Jadi dapat disimpulkan bahwa self efficacy adalah persepsi mengenai kemampuan diri sendiri yang mengacu kepada keyakinan dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy**

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufron dan Risnawati (2014: 7-10) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:

#### 1) Pengalaman keberhasilan

Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

#### 2) Pengalaman orang lain

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

### 3) Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang langsung dialami atau diamati individu.

### 4) Keadaan fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu

#### 2.1.3 Fungsi Self Efficacy

Menurut Bandura (2012) fungsi dari self efficacy ini adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian untuk mencapai prestasi karir yang maksimal
2. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala dan problem-problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.
3. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang baik.

4. Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

#### 2.1.4 Indikator Self Efficacy

Menurut Indrawati (2014: 32) self efficacy pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Keyakinan akan kemampuannya

Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain

Karyawan akan yakin dengan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, karyawan memahami prosedur kerja serta tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan

3. Tantangan Akan Pekerjaan

Karyawan merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

#### 4. Kepuasan akan pekerjaan

Karyawan selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen yang merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para pahlawan walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan berbeda-beda.

Menurut Martoyo (2015), motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan

dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Motivasi dalam bekerja yang tinggi ini penting bagi karyawan dikarenakan dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung dari perilaku karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemaparan oleh Poonam dan Kaur (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikankontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan,

semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

## 7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

### 2.2.3 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku malayu (2013), yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Memperarahkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi kegunaan alat-alat dana bahan baku.

### 2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009) yaitu:

## 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

### a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

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

### b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya,

keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab stautus untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu

dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

Faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

### a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan

demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status dan tanggung jawab 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. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau prestasi kerja kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Menurut Hasibuan (2009) bahwa prestasi kerja yang baik merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2003) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah 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 moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kuswadi (2010: 207) mengatakan kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan, motivasi, lingkungan serta kepemimpinan, seluruh faktor tersebut dapat dikatakan berpengaruh besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Kasmir, 2000) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan

standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

### 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor non fisik dan fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat berpengaruh kondisi dalam karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan system manajerial instansi. Menurut Sugiono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Keterampilan atau Pengalaman. Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka diperlukan adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja diluar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

- 2) Faktor Pendidikan. Instansi perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, instansi hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan produktivitasnya.
- 3) Umur. Umur seprang tenaga kerja agaknya akan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitasnya, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.
- 4) Sarana Penunjang. Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antara pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat prduktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.
- 5) Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja. Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian serius.
- 6) Faktor Komunikasi. Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikan dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang

disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator.

- 7) Faktor Motivasi. Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predika yang bagus.
- 8) Faktor Kerjasama Tim. Suatu kemampuan untuk mengarahkan keberhasilan setiap individu menuju pada tujuan-tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain.

### 2.3.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kriteria adalah :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- 2) Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dana pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- 3) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- 4) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

- 5) Menyediakan alat/saran untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- 6) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### 2.3.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2010:48), unsur-unsur penilaian kinerja pegawai dapat meliputi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.
- 4) Kreativitas dan prasaka. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil langkah atau bimbingan dari atasannya.

- 5) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang besar.

#### **2.3.5 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010: 18) ada beberapa data atau sumber aspek-aspek prngukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya adalah:

- 1) Kesetiaan

Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan.

## 2) Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan pencapaian dari kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan target perusahaan.

## 3) Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

## 4) Kedisiplinan

Kedisiplinan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

## 5) Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

## 6) Kerjasama

Kerjasama dalam suatu pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

## 7) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

#### 8) Kepribadian

Kepribadian seseorang harus berkepribadian baik yang berguna untuk penilaian kerja dalam perusahaan.

#### 9) Prakarsa

Prakarsa merupakan upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang, inisiatif, ikhtiar dan dinamika seseorang karyawan itu sendiri sangat diharapkan.

#### 10) Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan atau kepandaian seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

#### 11) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pekerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang di ambil.

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya, tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih penting dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Menurut Indrastuti dan Rusli (2012: 144) ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

- c. Kemampuan dalam mengambil keputusan
- d. Intensif dalam kemampuan bekerja
- e. Disiplin dalam peraturan
- f. Bertanggung jawab atas pekerjaan
- g. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- h. Kesetiaan dalam pekerjaan
- i. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas
- j. Kemampuan memimpin dan memotivasi

#### **2.3.6 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dalam proses dari msdm yang efektif.

### 2.3.7 Pengukuran Kinerja

Indikator penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2013), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan (Rosyidah. 2013) :

1. Kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Tanggung Jawab

Kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya.

3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi 17 dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### 4. Kejujuran

Kejujuran sendiri harus dimiliki oleh semua kalangan yang melakukan sebuah pekerjaan, karena kejujuran tidak hanya mutlak dibutuhkan para karyawan pada atasan, melainkan para atasan atau boss juga sangat mutlak melakukan kejujuran. Sehingga dengan terjalinnya sikap jujur antar kedua pihak, maka perusahaan tersebut dapat berjalan terus dan dapat menciptakan jalinan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

#### 5. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar kerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut maka kinerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan standar minimal kinerjanya, maka kinerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik atau sangat baik.

#### 2.3.8 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.

- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

#### **2.4 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam organisasi kinerja yang baik merupakan tujuan perusahaan dan karyawan yang harus dicapai. Untuk mencapai kinerja yang baik dan diperlukan dengan berbagai usaha yang harus dilaksanakan. Seseorang yang berani untuk melakukan tindakan dan berkreaitif dan merasa yakin bahwa sesuatu yang ditujunya akan berhasil begitu juga sebaliknya. Keyakinan tersebut akan mendorong seseorang untuk terus bertahan dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Self Efficacy merupakan suatu dorongan bagi seseorang dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Self efficacy dalam bidang akademik berkaitan dengan keyakinan karyawan akan kemampuannya dalam melakuka tugas-tugas, mengatur kegiatan kerja, dan mampu mengontrol prioritas kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup tinggi agar dapat meraih kinerja yang baik.

#### **2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja seseorang tidak maksimal. Motivasi merupakan hasratdalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Mathis dan Jackson, 2006). Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Beban kerja yang dimiliki oleh karyawan akan terasa berat jika tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kualitas perusahaan karena suasananya kurang kondusif.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>Nama Peneliti dan Tahun</b> | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Alat Analisis</b>             | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|--------------------------------|---|----------------------------------|--|
| Maria Gultom Andriana (2016)   | Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan         | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan |
| Mutia Dwi El Munar (2014)      | Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Bandung    | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Bandung |
| Muhammad Hulfian (2012)        | Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capital Life Indonesia Jakarta Timur | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capital Life Indonesia Jakarta Timur               |
| Miranda Tri Astuti (2016)      | Pengaruh Self Efficacy dan  | Analisis Regresi                 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self  |

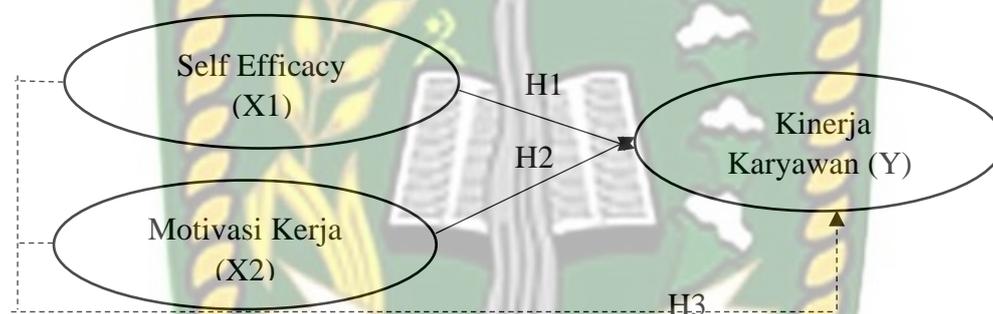
|  |   |                 |  |
|--|---|-----------------|--|
|  | Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Asia Cabang Palembang | Linier Berganda | efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Asia Cabang Palembang |
|--|---|-----------------|--|

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber: Alwisol (2010) dan Robins (2011)

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga Self Efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
2. Diduga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
3. Diduga Self Efficacy dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian akan dilakukan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru yang beralamatkan di jalan Tangkerang Barat, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28292

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

| Variabel  | Dimensi                              | Indikator   | Skala   |
|---|--------------------------------------|---|---------|
| <b>Self Efficacy (X1)</b><br>self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2013) | Keyakinan akan kemampuan             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yakin dengan kemampuan</li> <li>• Mampu menerima seluruh tugas</li> <li>• Berpengalaman</li> </ul>                                       | Ordinal |
|   | Kemampuan lebih baik dari orang lain | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan orang lain</li> <li>• Memahami prosedur kerja</li> <li>• Semangat dalam bekerja</li> </ul> | Ordinal |
|   | Tantangan akan Pekerjaan             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerima tantangan</li> <li>• Berusaha keras dalam bekerja</li> </ul>  | Ordinal |
|   | Kepuasan Akan Pekerjaan              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa puas dengan hasil kerja</li> <li>• Menemukan solusi dari hambatan kerja</li> </ul>  | Ordinal |
| <b>Motivasi (X2)</b><br>kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran  | Intrinsik                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan untuk hidup</li> <li>• Keinginan untuk memperoleh penghargaan</li> <li>• Keinginan untuk memperoleh pengakuan</li> </ul>       | Ordinal |

|  |                 |   |         |
|--|-----------------|---|---------|
| dalam pekerjaan (Sedarmayanti, 2012)   |                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan untuk berkuasa</li> </ul>  |         |
|  | Ekstrinsik      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi lingkungan kerja</li> <li>• Kompensasi yang memadai</li> <li>• Supervisi yang baik</li> <li>• Adanya jaminan pekerjaan</li> <li>• Status dan tanggung jawab</li> <li>• Peraturan yang fleksibel</li> </ul> | Ordinal |
| <b>Kinerja (Y)</b> prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2003) | Kuantitas Kerja | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan dalam bekerja</li> <li>• Kemampuan mencapai target pekerjaan</li> <li>• Jumlah pekerjaan melebihi target</li> </ul>  | Ordinal |
|  | Kualitas Kerja  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian dalam bekerja</li> <li>• Ketepatan dalam bekerja</li> <li>• Kerapian dalam bekerja</li> <li>• Hasil pekerjaan yang baik</li> </ul>  | Ordinal |
|  | Waktu           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyelesaian kerja sesuai waktu</li> <li>• Kehadiran tepat waktu</li> <li>• Pulang tepat waktu</li> </ul>  | Ordinal |

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:55). Populasi yang baik ialah populasi yang berjumlah dari seluruh data yang sudah didapatkan

oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru yang berjumlah 52 orang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan wilayah generalisasi penelitian, sampel merupakan bagian terkecil yang akan di gunakan dalam penelitian ini untuk disebarkan kepada seluruh responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Adapun sampel penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 berjumlah 38 orang. Untuk melihat jumlah sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sampel Penelitian**

| No | Bidang Kerja (Jabatan)            | Jumlah (Orang) |
|----|-----------------------------------|----------------|
| 1  | Divisi Keuangan dan Investasi     | 6              |
| 2  | Divisi SDM dan Logistik           | 5              |
| 3  | Manajer Teknik                    | 1              |
| 4  | Divisi Teknik                     | 3              |
| 5  | Divisi Teknologi dan Informasi    | 7              |
| 6  | Kepala Bidang Pemasaran           | 2              |
| 8  | Korporasi Khusus                  | 3              |
| 9  | Divisi Litbang, data dan keagenan | 7              |
| 10 | Divisi Pemasaran dan Syariah      | 4              |
|    | Jumlah                            | 38             |

Sumber: PT. Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru, 2021

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responden tersebut.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu, penulis melakukan teknik pengumpulan data:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti

adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2002). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru.

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011).

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dokumen ini dapat berupa dokumen pemerintah, hasil penelitian, foto-foto atau gambar, buku harian, laporan keuangan, undang-undang, hasil karya seseorang, dan sebagainya. Dokumen tersebut dapat menjadi sumber data pokok, dapat pula hanya menjadi data penunjang dalam mengeksplorasi masalah penelitian (Nanang Martono, 2016: 87).

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Kualitas Data

##### a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015:53).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postif, digunakan untuk meneliti sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2015:53).

##### b) Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

### c) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

### d) Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan

nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = *Constanta*
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi antara self efficacy terhadap kinerja
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja
- X<sub>1</sub> = Variabel Self Efficacy
- X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja
- e = Error distribances

### 3.6.2 Uji Hipotesis Data

#### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan,

kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai Adjusted R<sup>2</sup> bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross-sectional*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$  artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress

kerja . Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau  $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$  yang artinya konflik kerja dan beban kerja simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

**c. Uji- T (Uji Parsial)**

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Berdirinya dan Perkembangan PT. Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru

PT. Asuransi Umum Bumiputeras Muda 1967 yang selanjutnya akan disebut Bumiputera) didirikan atas ide pengurus Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs. H.I.K Suprakto dan Mohammad S. Hasyim, MA. Sesuai dengan akte nomor 7 tanggal 8 desember 1967 dari notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH. Yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Februari 1970. Bumida mendapatkan perolehan izin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat jendral Moneter Dalam Negri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. Kep 350/DJM/III.3/7/1973 tanggal 24 juli 1973 dan diperpanjang sesuai Keputusan Menteri Keuangan tahun 1986.

Bumida Bumi Putera menuju cita-cita “*The Big Ten*” perusahaan asuransi umum yang menguasai pasar retail di Indonesia dan menjadi perusahaan yang berkualitas, dipercaya, sehat dan menguntungkan bagi semua pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*). Dalam asuransi Bumida Bumiputera lebih menekankan budaya perusahaan yang berani berubah dan berbeda, ulet dan pantang menyerah, menghargai nasabah, inovatif dan aktif, disiplin dan taat prosedur, amanah dan tidak ingkar janji, membudayakan kebersamaan dan kebanggaan, berorientasi pada target dan waktu serta efektif dan efisien.

Dengan modal setor sebesar Rp. 112,5 M menunjukkan bahwa Bumida telah memenuhi regulasi pemerintah yang terulang melalui PP No. 39 tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah No. 73 Tahun 1992 tentang penyelenggaraan Usaha Perasuransian yang mewajibkan setiap perusahaan asuransi memenuhi modal setor minimal Rp. 100 M.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi

Visi dari PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru yaitu menjadi perusahaan Asuransi Umum yang memberikan nilai lebih tinggi bagi stakeholder dan tumbuh berkembang menjadi perusahaan yang lebih sehat serta 10 besar Asuransi Umum.

##### 2. Misi

Adapun misi dari PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan jaringan layanan yang luas
- b. Melakukan inovasi secara terus menerus
- c. Mengoptimalkan BUMIPUTERA Group
- d. Menciptakan SDM yang unggul dan kompetitif
- e. Mengintegrasikan system dan teknologi informasi

Bumida dalam menjaga reputasi kepercayaan dan juga mewujudkan visi dan misi perusahaan agar selalu menjadi yang terpercaya dan terkemuka, menerapkan budaya perusahaan yang diterapkan pada seluruh bidang layanannya. Adapun

budaya perusahaan tersebut adalah: **BUMIDAKOE**, Yang merupakan kepanjangan dari:

- a) **Berani** berubah dan berbeda
- b) **Ulet** dan pantang menyerah
- c) **Menghargai** nasabah kecil
- d) **Inovatif** dan aktif
- e) **Disiplin** dan taat prosedur
- f) **Amanah** dan tidak ingkar janji
- g) **Kebanggaan** dan kebersamaan
- h) **Orientasi** pada target dan waktu
- i) **Efektif** dan efisien

#### 4.3 Logo dan Arti Makna Logo PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

Logo perusahaan merupakan sebuah identitas dari sebuah perusahaan, adapun logo dari PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

**Logo PT. Asuransi Umum Bumida 1967**



Adapun arti makna dari logo tersebut ialah:

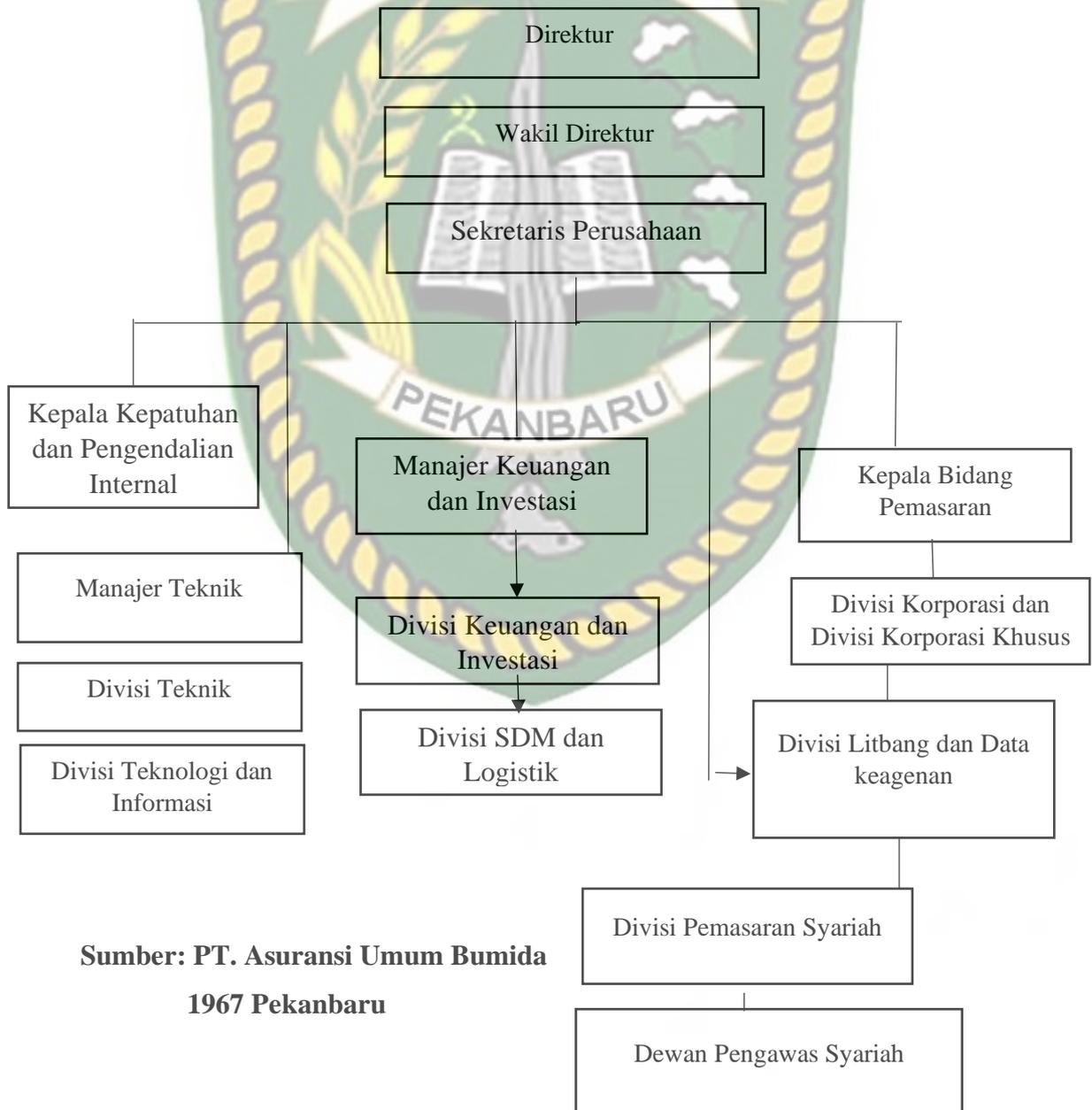
- a) Identitas perusahaan yang disimbolkan dengan kata “BUMIDA Bumiputera” yang merupakan sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yang mengandung makna selalu bersinergi dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat
- b) Garis lengkung menyerupai angka 6 yang melambangkan bahwa setiap manusia di Bumida harus memahami 3 prinsip serta nilai dasar:
  - 1) Prinsip dasar : Idealisme, Kebersamaan dan Profesionalisme
  - 2) Nilai dasar : Berkualitas, dipercaya dan menguntungkan
- c) Garis lengkung yang memayungi angka 67 dan kata Bumida adalah bahwa bumida ini perusahaan asuransi yang didirikan pada tahun 1967 yang senantiasa memberikan perlindungan kepada masyarakat yang membutuhkan sekaligus optimisme bumida dalam meraih masa depan. Angka 67 ini menggambarkan masa lalu, masa kini dan masa depan.
- d) Warna biru yakni melambangkan cita-cita dan idealism yang abadi
- e) Warna merah yakni melambangkan semangat patriotisme

#### **4.4 Struktur Organisasi PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru**

Struktur adalah gambaran yang memperlihatkan suatu susunan yang sangat logis, tertib dan memperlihatkan hubungan yang serasi dalam sebuah organisasi. Struktur ini mendapatkan gambaran mengenai unit-unit perusahaan secara keseluruhan maupun antara hubungan yang satu dengan yang lain mengenai kekuasaan maupun batasan-batasan tanggungjawab. Struktur organisasi ini juga akan memudahkan pimpinan perusahaan dalam mengatur dan mengkoordinasikan

unit kerja atau bagian-bagian yang terlibat dalam organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa hiarki organisasi serta struktur wewenang dan akan memperlihatkan hubungan-hubungan pada pelaporannya. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru**



#### 4.5 Tugas dan Tanggungjawab Wewenang atau Job Description PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru

Asuransi Bumida 1967 Pekanbaru dalam melaksanakan kegiatan operasional, didasarkan pada tugas dan wewenang yang disesuaikan dengan struktur organisasi. Adapun tugas dan wewenang tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Direktur

Adapun tugas dan wewenang dari Direktur PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kegiatan operasional dan administrasi yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan
- b. Meneliti dan mengesahkan kebenaran pengisian surat permintaan (SP)
- c. Bertanggungjawab untuk melakukan evaluasi kepada seluruh karyawan yang dinas diluar dan dalam se- cabang.
- d. Mempertanggungjawabkan kepada Direksi atas pencapaian target tahunan.
- e. Melaksanakan program kerja yang telah dibuat yaitu mencapai target produksi, target surplus underwriting, minimalisasi outstanding premi, dan mengendalikan biaya secara konsisten.
- f. Menganalisa serta mengevaluasi laporan-laporan yang berkaitan dengan bidang pemasaran, keuangan personalia umum dan mencari solusi dari masalah yang timbul.

##### 2. Kepala Bidang Pemasaran

Adapun tugas dan wewenang dari Kepala Bidang Pemasaran PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Membantu kepala dalam merumuskan, melaksanakan atau strategi dibidang pemasaran dan mendukung operasional dalam mencapai hasil produksi sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.
- b. Bertanggungjawab dalam menyusun program kerja dan anggaran tahunan dibagian pemasaran
- c. Menyusun rencana kerja dibagian pemasaran secara periodic
- d. Membantu kepala cabang mengkonsepkan strategi dan taktik penetrasi pasar untuk kantor cabang
- e. Mengacu dan menyesuaikan dengan strategi yang diberikan kantor pusat.

### 3. Divisi Keuangan dan Investasi

Adapun tugas dan wewenang dari Divisi Keuangan dan Investasi PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Membantu untuk merumuskan melaksanakan kebijakan atau strategi pada bagian keuangan, personalia umum dan sesuai target yang telah ditetapkan.
- b. Bekerjasama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum dari keuangan dan investasi
- c. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
- d. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat dan tepat waktu.

- e. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang akurat.

#### 4. Divisi Teknik

Adapun tugas dan wewenang dari Divisi Teknik PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan desain teknik, standar kerja dan gambar
- b. Membuat SOP dan metode kerja
- c. Menetapkan standar pekerjaan dan sumber daya yang sesuai dengan kontrak
- d. Menghentikan dan membongkar pekerjaan yang tidak sesuai dengan syarat teknis

#### 5. Divisi Litbang dan keagenan

Adapun tugas dan wewenang dari Litbang dan Keagenan PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- a. Mencari dan memprospek calon pelanggan agar mau menjadi nasabah asuransi
- b. Menetapkan sasaran, membuat alokasi waktu untuk menemui atau menelepon masing-masing pelanggan
- c. Mengkomunikasikan informasi mengenai produk asuransi dan jasa perusahaan kepada masyarakat atau komunitas
- d. Menyampaikan dan menyediakan berbagai produk layanan asuransi kepada pelanggan
- e. Membuka ruang konsultasi mengenai masalah yang dialami pelanggan

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Gambaran Umum Responden

Identitas responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan memberikan pilihan yang dapat menyeimbangkan antara identitas dan hasil analisis deskriptif karyawan. Adapun identitas responden yang diteliti adalah: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi dan masa kerja. Untuk menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang akan menunjukkan bahwa setiap dari pilihan responden, jenis kelamin yang dinilai akan memberikan kemudahan bagi setiap karyawan yang bekerja, atau bagi peneliti yang dinilai dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Perempuan               | 23        | 60,5           |
| 2  | Laki-laki               | 15        | 39,4           |
|    | Jumlah                  | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau 60,5%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 39,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa perempuan lebih mampu melayani nasabah asuransi dengan baik dibandingkan laki-laki.

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung dan menilai untuk peneliti sebagai bahan dasar dan penilaian yang disesuaikan dengan baik, jika identitas berdasarkan usia yang muda maka karyawan akan bekerja dengan produktif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia Responden  | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-----------------|-----------|----------------|
| 1  | 20-25 Tahun     | 12        | 31,5           |
| 2  | 26-30 Tahun     | 17        | 44,7           |
| 3  | 31- 40 Tahun    | 5         | 13             |
| 4  | 41- 50 Tahun    | 4         | 10,5           |
| 5  | Diatas 50 tahun | 0         | 0              |
|    | Jumlah          | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 17 orang atau 44,7%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 5 orang atau 13%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada perusahaan ini ialah karyawan yang berusia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan bahwa PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini harus bekerja dengan penampilan yang muda dan usia yang produktif agar mampu mencapai hasil kinerja dan target perusahaan.

### 5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Pendidikan tertinggi merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan sejauh mana karyawan dengan tingkat pengetahuannya dalam bekerja, karena dengan hasil kerja yang maksimal dibutuhkan kemampuan dari tingkat pendidikan yang tinggi. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi**

| No | Pendidikan Tertinggi Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|--------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | SD                             | 0         | 0              |
| 2  | SMP                            | 0         | 0              |
| 3  | SMA/SMK                        | 15        | 39,4           |
| 4  | S1                             | 20        | 52,6           |
| 5  | Pascasarjana                   | 3         | 7,8            |
|    | Jumlah                         | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 39,4%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 20 orang atau 52,6%. Dan karyawan yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang berpendidikan S1, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan

selalu mengutamakan karyawan yang memiliki pengetahuan dari pendidikan yang memadai agar mampu bekerja dengan baik dan maksimal.

#### 5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja merupakan sebuah penelitian pada seseorang dengan waktu dan lamanya mereka dalam bekerja dan target dari pekerjaannya dengan sebaik mungkin, karena dengan masa kerja yang cukup lama maka karyawan mampu memaksimalkan hasil kerjanya di perusahaan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1  | 1 Tahun              | 12        | 31,5           |
| 2  | 3-5 Tahun            | 22        | 57,8           |
| 3  | 10 Tahun             | 4         | 10,5           |
| 4  | Diatas 10 Tahun      | 0         | 0              |
|    | Jumlah               | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel di atas dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 31,5%. Karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 22 orang atau 57,8%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan waktu kerja yang lama agar mereka mampu memahami perusahaan dan hasil kerjanya dengan efektif.

## 5.2. Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. Jika instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 2 = 38 - 2 = 37$  ialah 0,320. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

| Variabel               | Pearson Correlation<br>(r hitung) | r tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------------------------------|---------|------------|
| Self Efficacy<br>(X1)  | 0,426                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,778                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,861                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,796                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,551                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,723                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,821                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,844                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,742                             | 0,320   | Valid      |
|                        | 0,862                             | 0,320   | Valid      |
| Motivasi Kerja<br>(X2) | 0,764                             | 0,320   | Valid      |

|                    |       |       |       |
|--------------------|-------|-------|-------|
|                    | 0,846 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,813 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,793 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,889 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,822 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,897 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,854 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,905 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,867 | 0,320 | Valid |
| <b>Kinerja (Y)</b> | 0,812 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,799 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,807 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,860 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,686 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,880 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,839 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,892 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,900 | 0,320 | Valid |
|                    | 0,911 | 0,320 |       |

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel self efficacy (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,320. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator variabel self efficacy, 11 indiaktor variabel motivasi dan 10 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012: 78) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data**

| Variabel             | Nilai Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Ket      |
|----------------------|--------------------|------------------|----------|
| Self Efficacy (X1)   | 0,909              | 0,60             | Reliabel |
| Motivasi (X2)        | 0,958              | 0,60             | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,951              | 0,60             | Reliabel |

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas self efficacy (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,909 > 0,60$ ), begitu juga dengan uji reliabilitas variable motivasi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,958 > 0,60$ ) dan begitu juga dengan uji reliabilitas kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,951 > 0,60$ ). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel self efficacy, motivasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy pada PT. Asuransi Umum Bumi

#### Putera 1967 Pekanbaru

Self efficacy adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan apa

yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan inspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai. Sedangkan efikasi ini menggambarkan penilaian kemampuan. Self efficacy ini adalah sebuah keyakinan seseorang apakah mereka mampu mengerjakan suatu tugas dengan baik atau tidak baik. Untuk menjelaskan dimensi dari self efficacy dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Keyakinan Akan Kemampuan**

Keyakinan akan kemampuan dalam seseorang maka akan menilai secara langsung pada dirinya dalam melakukan setiap aktivitas dan kegiatannya dengan baik, jika seorang karyawan selalu yakin dalam kemampuannya untuk bekerja maka secara langsung melakukan hal tersebut dengan baik dan tidak ada sedikit kesalahan yang membuat orang lain kecewa dengan pekerjaannya. Yakin dan mampu adalah hal yang paling diutamakan dalam pekerjaan, jika kemampuannya maksimal, maka karyawan tersebut sudah yakin dalam bekerja. Untuk melihat indikator dari keyakinan dan kemampuan dapat dilihat sebagai berikut:

#### **a. Yakin dengan Kemampuan**

Yakin dengan kemampuan yang sedang dialami maka akan mempermudah karyawan untuk bekerja, karena dengan memiliki kemampuan yang sesuai pada standar dan wawasan karyawan maka secara langsung akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja, karyawan yang yakin berarti mereka mengandalkan keterampilannya dalam bekerja sehingga dapat mempermudah jalan kerjanya dengan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai yakin dengan kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Yakin dengan Kemampuan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 8         | 21             |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 18        | 47,3           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 5         | 13             |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 3         | 7,8            |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai yakin dengan kemampuan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawa yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 47,3%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 13%. Dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan masih bertanya kepada senior atau anggota yang lain mengenai strategi kerja yang efektif dan efisien.

#### **b. Mampu Menerima Seluruh Tugas**

Menerima seluruh tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan diberikan dengan baik dan bijak, namun jika karyawan tidak menerima dan melaksanakan seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan maka ada terdapat kesalahan dari karyawan yang selalu melalaikan pekerjaan dari perusahaan tersebut

sehingga dapat menurunkan kinerja dan target perusahaan kurang tercapai. Jika karyawan selalu menerima dan menyelesaikan tugas dengan baik maka akan memberikan kemudahan dan keyakinan dalam dirinya untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu menerima seluruh tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menerima Seluruh Tugas**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 10        | 26,3           |
| 2  | Setuju                       | 17        | 44,7           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 8         | 21             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menerima seluruh tugas yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan selalu melaksanaka seluruh tugas dari perusahaan dan menjadikan tugasnya adalah prioritas utama dalam pekerjaan.

### c. Berpengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal yaitu mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai berpengalaman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Berpengalaman**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 10        | 26,3           |
| 2  | Setuju                       | 25        | 65,7           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai berpengalaman yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 65,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki kemampuan dalam berpengalamannya dengan bekerja secara efektif, sehingga karyawan ada keyakinan dalam dirinya melalui pengalaman yang dimilikinya saat ini.

## **2. Kemampuan Lebih Baik Dari Orang Lain**

Kemampuan lebih baik dari orang lain adalah salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap orang namun jika kemampuan yang dilakukan secara terus menerus akan menghasilkan kinerja yang baik dan dinilai oleh perusahaan memiliki value yang maksimal. Karyawan dengan kemampuan yang diyakinkannya lebih baik dari orang lain akan selalu semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan masalah pribadi dan perusahaannya. Untuk menjelaskan indicator dari kemampuan lebih baik dari orang lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Menyelesaikan Masalah Lebih Baik di Bandingkan Orang Lain**

Masalah perusahaan baik itu internal maupun eksternal pasti ada, karena dimana ada orang dan tempat pasti memiliki sebuah permasalahan, hal itulah yang harus diselesaikan dengan baik. Penyelesaian masalah yang lebih baik dibandingkan orang lain diyakinkan oleh seseorang yang memiliki pribadi yang sangat mudah di dekati dan tidak mundur dalam setiap keputusan yang dilakukan oleh orang lain, sehingga mereka (seseorang) tersebut mampu menyelesaikan masalahnya dengan sangat baik dan teliti. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan orang lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Masalah Lebih Baik di Bandingkan Orang Lain**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 14        | 36,8           |
| 2  | Setuju                       | 9         | 23,6           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 12        | 31,5           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan masalah lebih baik di bandingkan orang lain yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalahnya secara pribadi dan masalah internal yang dialami oleh perusahaan, sehingga karyawan memahami masalah dirinya yang berhubungan dengan perusahaan.

#### **b. Memahami Prosedur Kerja**

Memahami prosedur kerja akan menjadikan seseorang memiliki aturan yang jelas dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan, prosedur kerja yang berjalan dengan seefektif mungkin akan menjadikan pribadi yang mampu memperbaiki dan

dalam menyeimbangkan pilihan dari setiap karyawan yang mengikuti segala aturan dari perusahaan, karena jika karyawan memahami prosedur kerja maka akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memahami prosedur kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memahami Prosedur Kerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 17        | 44,7           |
| 2  | Setuju                       | 14        | 36,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 7         | 18,4           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai memahami prosedur kerja yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini mampu memahami prosedur kerja dan tata kerja dengan baik sehingga dengan tindakan dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan melaksanakannya dengan tepat waktu.

### c. Semangat Dalam Bekerja

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan,

seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat karyawan senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian didalamnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai semangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Semangat Dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 10        | 26,3           |
| 2  | Setuju                       | 22        | 57,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 6         | 15,7           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai semangat dalam bekerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 57,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru selalu semangat dalam bekerja, dan memotivasi dirinya untuk bekerja lebih giat sehingga perusahaan selalu mendukung hasil kerja karyawan.

### 3. Tantangan Akan Pekerjaan

Tantangan akan pekerjaan ialah sebuah pilihan yang ada pada perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan dan mengatur semua rencana kerjanya dengan tantangan yang dihadapinya dan mampu menyelesaikan tantangan tersebut dengan sebaik mungkin. Setiap pekerjaan tentunya harus ada tantangan yang dihadapinya agar segala sesuatu tidak bisa dianggap dengan mudah, hal ini yang membuat karyawan terkadang mundur dalam pekerjaannya. Tantangan seluruh pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah pilihan yang terbaik dan menjamin semua keselamatan karyawan, agar pihak perusahaan mengetahui sejauh mana kemampuan kepercayaan diri karyawan, dan penyelesaian terhadap pekerjaan tersebut. Untuk menjelaskan indicator dari dimensi tantangan akan pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Menerima Tantangan

Menerima tantangan adalah salah satu hal yang paling sulit diterima oleh setiap anggota karyawan, karena tidak semua pribadi yang mau dan mampu menyelesaikan seluruh tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, jika tantangan tersebut dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan maka karyawan memiliki pribadi yang kuat dan tangguh dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menerima tantangan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menerima Tantangan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 17        | 44,7           |
| 2  | Setuju                       | 18        | 47,3           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menerima tantangan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 47,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru selalu menerima tantangan yang diberikan oleh perusahaan dan menyelesaikannya dengan baik dan benar, karena karyawan selalu bekerja dengan semua tantangan perusahaan agar menargetkan kerja sebaik mungkin.

#### **b. Berusaha Keras Dalam Bekerja**

Berusaha adalah salah satu kegiatan dan pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan segala kemampuan dan kesungguhan dari seorang karyawan yang bekerja dengan pilihan serta perjuangannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya karyawan senang dalam usahanya dan bekerja dengan sebaik mungkin yang menurut perusahaan benar. Usaha dan kerja keras yang baik adalh modal

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaikk mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai berusaha keras dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Keras Dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 12        | 31,5           |
| 2  | Setuju                       | 19        | 50             |
| 3  | Cukup Setuju                 | 7         | 18             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai berusaha keras dalam bekerja yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 50%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja keras untuk mempelajari dan memahami tugas dan pekerjaannya dengan baik, agar perusahaan dan pimpinan tidak selalu menegur hasil kerjanya.

#### 4. Kepuasan Akan Pekerjaan

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun tidak baik dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan terhadap sesuatu yang disukai atau tidak

disukai yang bersifat relative, aspek kepuasan kerja yang penting ialah meliputi upah, penyelia, tugas pekerjaan, teman kerja dalam suatu tim dan kondisi kerja yang mendukung. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya maka akan melakukan semua pekerjaan dengan senang hati. Untuk menjelaskan indikator dari dimensi kepuasan akan pekerjaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Merasa Puas Dengan Hasil Kerja**

Kepuasan akan pekerjaan maka akan memberikan nilai plus dalam menyeimbangkan antara keinginan pribadi dan keinginan perusahaan, jika seorang karyawan merasa dirinya mampu menangani setiap tugas dan permasalahan kerjanya, maka mereka akan puas dengan hasil kerja yang dilakukannya tersebut. Tetapi jika karyawan masih ragu dalam menyelesaikan pekerjaannya maka mereka tidak puas atas pekerjaan dan hasil kerjanya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai merasa puas dengan hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Merasa Puas Dengan Hasil Kerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 22        | 57,8           |
| 2  | Setuju                       | 13        | 34,2           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai merasa puas dengan hasil kerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 57,8%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa puas dengan apa yang dilakukannya pada perusahaan, serta selalu menunjukkan sikap yang jelas kepada anggota karyawan bahwa dalam kepuasannya dalam bekerja, karyawan tersebut selalu bersemangat dalam bekerja.

#### **b. Menemukan Solusi Dari Hambatan Kerja**

Menemukan solusi dari hambatan kerja adalah salah satu tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, karena pada prinsipnya karyawan yang memiliki solusi yang baik dalam pekerjaannya, maka ia bertanggungjawab dengan hasil kerjanya sendiri, jika karyawan tidak pernah membantu dan merasa terhambat dalam menyelesaikan tugasnya maka, karyawan tersebut dianggap belum yakin dengan kemampuan yang ia miliki. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai menemukan solusi dari hambatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Menemukan Solusi Dari Hambatan Kerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 15        | 39,4           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 6         | 15,7           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 5         | 13             |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menemukan solusi dari hambatan kerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 13%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mampu menemukan solusinya dalam bekerja, dan jika ada kesalahpahaman atau pekerjaan yang sulit, mereka menemukan solusinya sendiri.

**Tabel 5.17**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru**

| Variabel Self Efficacy                                   | Skor Jawaban |     |    |    |   | Skor |
|--|--------------|-----|----|----|---|------|
|  | 5            | 4   | 3  | 2  | 1 |      |
| <b>Keyakinan Akan Kemampuan</b>                          |              |     |    |    |   |      |
| Yakin dengan kemampuan                                   | 8            | 12  | 18 | 5  | 3 | 148  |
| Bobot Nilai  | 40           | 48  | 54 | 10 | 3 |      |
| Mampu menerima seluruh tugas                             | 10           | 17  | 8  | 3  | 0 | 155  |
| Bobot Nilai  | 50           | 68  | 24 | 6  | 0 |      |
| Berpengalaman  | 10           | 25  | 3  | 0  | 0 | 159  |
| Bobot Nilai  | 50           | 100 | 9  | 0  | 0 |      |
| <b>Kemampuan Lebih Baik Dari Orang Lain</b>              |              |     |    |    |   |      |
| Menyelesaikan masalah lebih baik dibandingkan orang lain | 14           | 9   | 12 | 3  | 0 | 149  |
| Bobot Nilai  | 70           | 36  | 36 | 6  | 0 |      |
| Memahami prosedur kerja                                  | 17           | 14  | 7  | 0  | 0 | 162  |

|                                      |     |    |    |    |   |       |
|--------------------------------------|-----|----|----|----|---|-------|
| Bobot Nilai                          | 85  | 56 | 21 | 0  | 0 |       |
| Semangat dalam bekerja               | 10  | 22 | 6  | 0  | 0 | 156   |
| Bobot Nilai                          | 50  | 88 | 18 | 0  | 0 |       |
| <b>Tantangan Akan Pekerjaan</b>      |     |    |    |    |   |       |
| Menerima tantangan                   | 17  | 18 | 3  | 0  | 0 | 166   |
| Bobot Nilai                          | 85  | 72 | 9  | 0  | 0 |       |
| Berusaha keras dalam bekerja         | 12  | 19 | 7  | 0  | 0 | 157   |
| Bobot Nilai                          | 60  | 76 | 21 | 0  | 0 |       |
| <b>Kepuasan Akan Pekerjaan</b>       |     |    |    |    |   |       |
| Merasa puas dengan hasil kerja       | 22  | 13 | 3  | 0  | 0 | 171   |
| Bobot Nilai                          | 110 | 52 | 9  | 0  | 0 |       |
| Menemukan solusi dari hambatan kerja | 15  | 12 | 6  | 5  | 0 | 151   |
| Bobot Nilai                          | 75  | 48 | 18 | 10 | 0 |       |
| Total Skor                           |     |    |    |    |   | 1.574 |
| Skor Tertinggi                       |     |    |    |    |   | 171   |
| Skor Terendah                        |     |    |    |    |   | 148   |
| Kriteria Penilaian                   |     |    |    |    |   | Baik  |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu merasa puas dengan hasil kerja dengan skor sebanyak 171. Dan yang paling rendah berada pada indicator yakin dengan kemampuan dengan skor sebanyak 148.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 38 = 1.900$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 38 = 380$$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

5

:  $\frac{1.900 - 380}{5}$ 

5

: 304

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel self efficacy karyawan pada PT.

Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.900- 1.596

**Baik = 1.596- 1.292**

Netral = 1.292- 988

Tidak Baik = 988- 684

Sangat Tidak Baik = 684- 380

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel self efficacy karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru adalah sebesar 1.574 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.596- 1.292 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini memiliki keyakinan diri dalam bekerja sehingga setiap pelaksanaan kerja dilakukan dengan baik dan mampu memahami prosedur kerja dengan sebaik mungkin.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru**

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Untuk menjelaskan motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsic ini adalah motivasi yang ada didalam individu itu sendiri dengan melakukann beberapa dari realisasi yang diinginkannya. Untuk menjelaskan indicator dari dimensi motivasi intrinsic dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Keinginan Untuk Dapat Hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan

untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk dapat hidup dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Dapat Hidup**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 27        | 71             |
| 2  | Setuju                       | 11        | 28,9           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 0         | 0              |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk dapat hidup yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 71%, dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 28,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja untuk mempertahankan hidupnya agar mampu memenuhi segala kebutuhan baik pribadi maupun keluarga.

#### **b. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan**

Keinginan untuk memperoleh penghargaan adalah sebuah motivasi atau dorongan dari dalam individu yang bekerja dengan keinginannya jika mereka bekerja atas dasar penerimaan dan penghargaan orang lain atas dirinya. Karena jika keinginannya kuat untuk memperoleh penghargaan maka mereka pasti lebih giat

dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 23        | 60,5           |
| 2  | Setuju                       | 10        | 26,3           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 5         | 13             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 60,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendapatkan penghargaan, baik itu status dalam sosial di lingkungannya maupun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

### c. Keinginan Memperoleh Pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan ini ialah sama halnya dengan penghargaan, namun pengakuan lebih sempit artinya dibandingkan penghargaan, mendapatkan pengakuan dalam suatu pekerjaan atau hasil yang diperoleh dapat meningkatkan prestise perusahaan, maka karyawan dan perusahaan mendapatkan

tujuannya, sehingga jika pengakuan tersebut diakui dan di promosikan maka akan menambah motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keinginan memperoleh pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 18        | 47,3           |
| 2  | Setuju                       | 14        | 36,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 6         | 15,7           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk memperoleh pengakuan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 47,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 36,8% dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja untuk mendapatkan pengakuan yang baik dari anggota karyawan yang lain dan perusahaannya agar dipandang baik dan memberikan kemudahan bagi karyawan itu sendiri.

#### **d. Keinginan Untuk Berkuasa**

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak

terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/ kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk berkuasa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Untuk Berkuasa**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 9         | 23,6           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 17        | 44,7           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keinginan untuk berkuasa yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut iala cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja bukan hanya untuk berkuasa dan menguasai perusahaan, tetapi bekerja dengan keinginan dan keputusan yang telah di tetapkan oleh pimpinan dari perusahaan itu sendiri.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya. Dorongan yang berada dari luar dan cenderung bervariasi dari beberapa keinginan dan kebutuhannya saat ini. Untuk menjelaskan indikator dari motivasi ekstrinsik dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 25        | 65,7           |
| 2  | Setuju                       | 8         | 21             |
| 3  | Cukup Setuju                 | 5         | 13             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 65,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non fisik pada perusahaan ini sangat memadai dan mampu memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan.

#### **b. Kompensasi Yang Memadai**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan yang bekerja pada setiap pekerjaan yang dilakukannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Yang Memadai**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 26        | 68,4           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 0         | 0              |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 68,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan kompensasi dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan selalu termotivasi dalam bekerja karena diberikan kompensasi yang cukup untuk dirinya.

### **c. Supervisi Yang Baik**

Supervisi adalah salah satu pengelolaan perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas kerja dengan efektif dan dengan jelas. Dalam melakukan supervisi tersebut diharuskan adanya kebijakan yang telah mengatur supervisi itu agar berjalan dengan baik. Supervisi yang jelas dan nampak untuk menggunakan dan bertujuan untuk memperjelas kebijakan perusahaan. Supervisi adalah pengelolaan segala urusan perusahaan terkait kebijakan dari seluruh aspek

perusahaan yang harus dilakukan kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Supervisi Yang Baik**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 10        | 26,3           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 16        | 42             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai supervise yang baik yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 42%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini dilihat masih kurang dalam pengelolaan kerja dan rencana kerja yang diberikan untuk karyawan, sehingga karyawan yang bekerja dengan peraturan yang ada dan dijalankan sesuai keinginan karyawan tersebut.

#### **d. Adanya Jaminan Pekerjaan**

Jaminan kerja merupakan bentuk dan kesesuaian dengan yang diinginkan oleh perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Jaminan kerja adalah keinginan yang dapat meneruskan dan melindungi karyawan oleh perusahaan. Jaminan pekerjaan ialah jaminan yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam suatu

perusahaan, karena dengan jaminan tersebut karyawan tidak perlu lagi mencari pekerjaan yang lain dan melamar pada perusahaan tersebut. Karena dengan jaminan kerja akan menjadikan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Adanya Jaminan Pekerjaan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 21        | 55,2           |
| 2  | Setuju                       | 17        | 44,7           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 0         | 0              |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 55,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan jaminan kerja yang terdiri dari asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan mempermudah karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini.

#### **e. Status dan Tanggungjawab**

Status dan tanggung jawab merupakan salah satu bentuk kepastian dan kebijakan perusahaan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang bekerja. Dan

tanggung jawab akan dilakukan secara efektif barulah untuk mendapatkan status dengan baik. Untuk melakukan permasalahan internal ataupun konflik harus menyelesaikan tanggung jawab konflik tersebut. Dengan pemberian status yang jelas dan tanggungjawab kerja dengan baik kepada karyawan maka karyawan akan memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai status dan tanggungjawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Status dan Tanggungjawab**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 14        | 36,8           |
| 2  | Setuju                       | 22        | 57,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 2         | 5,2            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai status dan tanggungjawab yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 57,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan status kerja yang jelas dan jabatan yang baik untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar menjalankan fungsi dan status kerjanya didalam perusahaan.

## f. Peraturan Yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel adalah sebuah peraturan mudah dijalani yang dilakukan perusahaan kepada anggota karyawannya, fleksibel nya atau tidak fleksibel harus di terapkan agar kemudahan dalam bekerja dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja, peraturan dan kebijakan yang mudah dan jelas karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dengan baik dan melaksanakan pekerjaan tanpa paksaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang fleksibel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.27**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Fleksibel**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 12        | 31,5           |
| 2  | Setuju                       | 16        | 42             |
| 3  | Cukup Setuju                 | 7         | 18,4           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peraturan yang fleksibel yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan aturan yang tidak ketat kepada karyawan dan memberikan karyawan kemudahan dalam

bekerja tanpa aturan yang mengikat bagi karyawan. Sehingga perusahaan membuat aturan yang sangat fleksibel bagi karyawan.

**Tabel 5.28**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel**  
**Motivasi Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumida**  
**1967 Pekanbaru**

| Variabel Motivasi                | Skor Jawaban |    |    |   |   | Skor  |
|----------------------------------|--------------|----|----|---|---|-------|
|                                  | 5            | 4  | 3  | 2 | 1 |       |
| <b>Intrinsik</b>                 |              |    |    |   |   |       |
| Keinginan untuk dapat hidup      | 27           | 11 | 0  | 0 | 0 | 179   |
| Bobot Nilai                      | 135          | 44 | 0  | 0 | 0 |       |
| Keinginan memperoleh penghargaan | 23           | 10 | 5  | 0 | 0 | 170   |
| Bobot Nilai                      | 115          | 40 | 15 | 0 | 0 |       |
| Keinginan memperoleh pengakuan   | 18           | 14 | 6  | 0 | 0 | 164   |
| Bobot Nilai                      | 90           | 56 | 18 | 0 | 0 |       |
| Keinginan untuk berkuasa         | 9            | 12 | 17 | 0 | 0 | 146   |
| Bobot Nilai                      | 45           | 48 | 51 | 0 | 0 |       |
| <b>Ekstrinsik</b>                |              |    |    |   |   |       |
| Kondisi lingkungan kerja         | 25           | 8  | 5  | 0 | 0 | 172   |
| Bobot Nilai                      | 125          | 32 | 15 | 0 | 0 |       |
| Kompensasi yang memadai          | 26           | 12 | 0  | 0 | 0 | 178   |
| Bobot Nilai                      | 130          | 48 | 0  | 0 | 0 |       |
| Supervisi yang baik              | 10           | 12 | 16 | 0 | 0 | 144   |
| Bobot Nilai                      | 50           | 48 | 48 | 0 | 0 |       |
| Adanya jaminan pekerjaan         | 21           | 17 | 0  | 0 | 0 | 173   |
| Bobot Nilai                      | 105          | 68 | 0  | 0 | 0 |       |
| Status dan tanggungjawab         | 14           | 22 | 2  | 0 | 0 | 164   |
| Bobot Nilai                      | 70           | 88 | 6  | 0 | 0 |       |
| Peraturan yang fleksibel         | 12           | 16 | 7  | 3 | 0 | 151   |
| Bobot Nilai                      | 60           | 64 | 21 | 6 | 0 |       |
| Total Skor                       |              |    |    |   |   | 1.641 |
| Skor Tertinggi                   |              |    |    |   |   | 179   |
| Skor Terendah                    |              |    |    |   |   | 144   |
| Kriteria Penilaian               |              |    |    |   |   | Baik  |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu

keinginan untuk dapat hidup dengan skor sebanyak 179. Dan yang paling rendah berada pada indicator supervisi yang baik dengan skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 38 = 1.900$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 38 = 380$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.900 - 380}{5}$$

$$: 304$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik** = 1.900- 1.596

Baik = 1.596- 1.292

Netral = 1.292- 988

Tidak Baik = 988- 684

Sangat Tidak Baik = 684- 380

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru adalah sebesar 1.641 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.900- 1.596 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru ini memiliki motivasi kerja yang baik dalam mampu memberikan pilihan bagi karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi.

### **5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru**

Kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukannya. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai

perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Kuantitas kerja adalah jumlah dari kapasitas seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja**

Kemampuan dalam bekerja oleh seseorang maka akan menjadikan pilihan pada seorang tersebut dalam melakukan setiap aktivitas dan kebutuhan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kemampuan ini ialah seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan dengan maksimal. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat kemampuan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kemampuan dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 15        | 39,4           |
| 2  | Setuju                       | 14        | 36,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 9         | 23,6           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan dalam bekerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik untuk bekerja pada perusahaan ini karena karyawan harus mampu melayani dan menanggapi nasabah asuransi dengan baik dan benar.

#### **b. Kemampuan Mencapai Target Pekerjaan**

Kemampuan dalam mencapai sebuah target pada pekerjaan yang selalu mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Karyawan dituntut untuk selalu mencapai target kerjanya masing-masing. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan mencapai target pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mencapai Target Pekerjaan**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 9         | 23,6           |
| 2  | Setuju                       | 14        | 36,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 12        | 31,5           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan mencapai target pekerjaan yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 23,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau

36,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu mencapai target pekerjaannya, sehingga karyawan hanya sanggup bekerja dengan kemampuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

### c. Jumlah Pekerjaan Melebihi Target

Jumlah Pekerjaan yang melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Dengan pekerjaan yang melebihi target pun juga seharusnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan melebihi target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.31**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Melebihi Target**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 12        | 31,5           |
| 2  | Setuju                       | 8         | 21             |
| 3  | Cukup Setuju                 | 15        | 39,4           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan melebihi target yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 21%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini masih kurang mampu dalam melebihi target kerjanya dengan baik, dan karyawan hanya bekerja dengan kesesuaian target yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja merupakan salah satu hasil kerja efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja agar lebih memahami hasil kerjanya dengan baik. Untuk menjelaskan kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

### **a. Ketelitian dalam Bekerja**

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Teliti adalah sikap yang

sangat dinilai penting dalam pekerjaan oleh setiap karyawan. Jika karyawan selalu teliti dalam bekerja, maka akan mempermudah perusahaan untuk menilai dengan seefektif mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 24        | 63             |
| 2  | Setuju                       | 10        | 26,3           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 4         | 10,5           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 63%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 26,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan teliti agar mampu memberikan perusahaan dengan hasil yang terbaik.

#### **b. Ketepatan dalam Bekerja**

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang

secara langsung dilakukan oleh karyawan. Dengan pekerjaan yang tepat maka akan memberikan penilaian yang baik kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.33**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 13        | 34,2           |
| 2  | Setuju                       | 17        | 44,7           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 7         | 18,4           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan dalam bekerja yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 44,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu tepat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin agar perusahaan menilai pekerjaan karyawan dengan sebaik mungkin.

### c. Kerapian dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan dan kualitas kerja yang diberikan untuk perusahaan. Dan dengan kerapian dalam bekerja maka akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan dengan efektif

dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Karyawna yang rapi dalam bekerja maka akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki hasil yang maksimal. Karyawan yang selalu rapi dalam bekerja maka akan mempermudah karyawan tersebut memilih dan menyeimbangkan dari tingkat kebersihan dan kenyamanannya dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kerapian dalam Bekerja**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 16        | 42             |
| 2  | Setuju                       | 14        | 36,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 8         | 21             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerapian dalam bekerja yang berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 36,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk selalu rapi dalam bekerja dan mampu merapikan ruang kerjanya dengan baik, dan hasil dari kerjanya tertata rapi.

#### d. Hasil Pekerjaan Yang Baik

Hasil kerja yang jelas dan memberikan kemudahan dalam melaksanakan kerja untuk melihat dan secara langsung untuk menentukan dan memahami pekerjaan dan tugas yang belum dipelajari untuk pekerjaannya. Karyawan diharuskan untuk memahami hasil kerja yang baik dan searah dengan tujuan yang jelas akan memberikan kemudahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Yang Baik**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 18        | 47,3           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 8         | 21             |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan yang baik berjumlah 38 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 47,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 21%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memaksimalkan hasil kerja yang baik, agar setiap target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### 3. Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja Penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang sudah dibuatnya lagi. Waktu kerja adalah sebuah batasan atas waktu yang diberikan untuk karyawan selama bekerja agar dalam prinsipnya karyawan mampu menyelesaikan dengan batas dan ketetapan waktu yang diberikan oleh perusahaan. Untuk menjelaskan indicator waktu dalam penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

#### a. Penyelesaian Kerja Tepat Waktu

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan karyawan waktu yang tidak tertekan maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan waktu yang diberikan dengan kemudahan itu juga akan mempermudah karyawan untuk mengefektifkan waktunya untuk bekerja. Karyawan yang selalu bekerja dengan mementingkan keefektifan pada waktu yang sangat efisien bagi dirinya dan untuk tugasnya maka karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Kerja Tepat Waktu**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 11        | 28,9           |
| 2  | Setuju                       | 12        | 31,5           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 15        | 39,4           |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian kerja tepat waktu yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 28,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 31,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan waktu yang kurang cukup diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan selalu mengulur waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

#### **b. Kehadiran Tepat Waktu**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat

dan perilakunya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kehadiran tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Tepat Waktu**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 21        | 55,2           |
| 2  | Setuju                       | 15        | 39,4           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 2         | 5,2            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kehadiran tepat waktu yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 55,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 39,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu absen kehadiran dengan wakt yang tepat dan selalu hadir pada kerja dengan tepat waktu, sehingga karyawan mampu menyeimbangkan pilihan antara kehadiran pada jam kerja dan waktu isitirahatnya.

### c. Pulang Tepat Waktu

Pulang kerja tepat waktu bagi karyawan akan memberikan keinginan dari karyawan, karyawan yang disiplin dalam menentukan pulang kerja dengan waktu yang tepat maka akan memberikan kenyamanan dari perusahaan dan karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki standar pulang kerja yang sesuai pada peraturan

perusahaan maka akan memberikan penilaian bagi pimpinan dan diharuskan untuk disiplin dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pulang tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pulang Tepat Waktu**

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Sangat Setuju                | 13        | 34,2           |
| 2  | Setuju                       | 22        | 57,8           |
| 3  | Cukup Setuju                 | 3         | 7,8            |
| 4  | Tidak Setuju                 | 0         | 0              |
| 5  | Sangat Tidak Setuju          | 0         | 0              |
|    | Jumlah                       | 38        | 100            |

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai pulang tepat waktu yang berjumlah 38 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 34,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 57,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 7,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu pulang kerja dengan waktu yang tepat. Perusahaan memberikan peraturan kepada karyawan untuk selalu pulang dengan waktu yang tepat.

**Tabel 5.39**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru**

| Variabel Kinerja                    | Skor Jawaban |    |    |   |   | Skor  |
|-------------------------------------|--------------|----|----|---|---|-------|
|                                     | 5            | 4  | 3  | 2 | 1 |       |
| <b>Kuantitas</b>                    |              |    |    |   |   |       |
| Tingkat kemampuan dalam bekerja     | 15           | 14 | 9  | 0 | 0 | 158   |
| Bobot Nilai                         | 75           | 56 | 27 | 0 | 0 |       |
| Kemampuan mencapai target pekerjaan | 9            | 14 | 12 | 3 | 0 | 143   |
| Bobot Nilai                         | 45           | 56 | 36 | 6 | 0 |       |
| Jumlah pekerjaan melebihi target    | 12           | 8  | 15 | 3 | 0 | 141   |
| Bobot Nilai                         | 60           | 32 | 45 | 6 | 0 |       |
| <b>Kualitas Kerja</b>               |              |    |    |   |   |       |
| Ketelitian dalam bekerja            | 24           | 10 | 4  | 0 | 0 | 172   |
| Bobot Nilai                         | 120          | 40 | 12 | 0 | 0 |       |
| Ketepatan dalam bekerja             | 13           | 17 | 7  | 0 | 0 | 154   |
| Bobot Nilai                         | 65           | 68 | 21 | 0 | 0 |       |
| Kerapian dalam bekerja              | 16           | 14 | 8  | 0 | 0 | 160   |
| Bobot Nilai                         | 80           | 56 | 24 | 0 | 0 |       |
| Hasil pekerjaan yang baik           | 18           | 12 | 8  | 0 | 0 | 162   |
| Bobot Nilai                         | 90           | 48 | 24 | 0 | 0 |       |
| <b>Waktu</b>                        |              |    |    |   |   |       |
| Penyelesaian kerja sesuai waktu     | 11           | 12 | 15 | 0 | 0 | 148   |
| Bobot Nilai                         | 55           | 48 | 45 | 0 | 0 |       |
| Kehadiran tepat waktu               | 21           | 15 | 2  | 0 | 0 | 171   |
| Bobot Nilai                         | 105          | 60 | 6  | 0 | 0 |       |
| Pulang tepat waktu                  | 13           | 22 | 3  | 0 | 0 | 159   |
| Bobot Nilai                         | 65           | 88 | 6  | 0 | 0 |       |
| Total Skor                          |              |    |    |   |   | 1.570 |
| Skor Tertinggi                      |              |    |    |   |   | 172   |
| Skor Terendah                       |              |    |    |   |   | 141   |
| Kriteria Penilaian                  |              |    |    |   |   | Baik  |

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu ketelitian dalam bekerja dengan skor sebanyak 172. Dan yang paling rendah berada

pada indikator jumlah pekerjaan melebihi target dengan skor sebanyak 141.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 38 = 1.900$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 1 \times 38 = 380$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.900 - 380}{5}$$

$$: 304$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.900 - 1.596$$

$$\text{Baik} = 1.596 - 1.292$$

$$\text{Netral} = 1.292 - 988$$

$$\text{Tidak Baik} = 988 - 684$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 684 - 380$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru adalah sebesar

1.570 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.596-1.292 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengutamakan hasil kerja dan penyelesaian kerja dengan tepat waktu sehingga dengan hasil kerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan.

## 5.6 Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru

### 5.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.40**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)   | 4.903                       | 2.042      |                           | 2.401  | .022 |
|       | SelfEfficacy | .203                        | .076       | .202                      | 2.656  | .012 |
|       | Motivasi     | .914                        | .070       | .992                      | 13.016 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,903 + 0,203 X_1 + 0,914 + e$$

Kesimpulannya :

$X_1$  : Self Efficacy

$X_2$  : Motivasi

$Y$  : Kinerja karyawan

$a$  : konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi self efficacy

$b_2$  : Koefisien regresi motivasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 4,903 artinya jika self efficacy dan motivasi kerja satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 4.903. Artinya jika PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru tidak memberikan keyakinan dan kemampuan serta dukungan atau motivasi yang baik kepada karyawan maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 4,903
- b. Koefisien regresi dari variabel self efficacy. Jika satuan nilai dari self efficacy memiliki coefficient ( $b_1$ )= 0,203. Hal ini berarti jika karyawan memiliki semangat kerja yang baik dan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka tingkat kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,203 atau sebesar 1 satuan.
- c. Koefisien regresi dari motivasi kerja. Jika satuan nilai dari motivasi kerja memiliki coefficient ( $b_2$ )= 0,914. Hal ini berarti jika perusahaan memberikan motivasi dan dukungan yang baik kepada karyawan sehingga karyawan

memiliki hasil kerja yang maksimal maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,914 atau sebesar 1 satuan.

## 5.6.2 Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.41**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .916 <sup>a</sup> | .840     | .831              | 3,435                      | 2.255         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, SelfEfficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $R = .916^a$ . Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru yaitu sebesar 0,831 atau 83,1%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted*

*R Square* 0,831. Hal ini berarti 83,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 83,1\% = 16,9\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

## 2. Uji f Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (self efficacy dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru), jika:

- F hitung > F tabel maka  $H_0$  diterima
- F hitung < F tabel maka  $H_a$  ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.42**  
**Uji f Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2164.606       | 2  | 1082.303    | 91.727 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 412.973        | 35 | 11.799      |        |                   |
|                    | Total      | 2577.579       | 37 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, SelfEfficacy

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{\text{tabel}} = 3,24$ . Dari hasil pengujian statistic dihasilkan  $F_{\text{hitung}}$  ialah sebesar 91,727 dengan nilai

signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $91,727 > 3,24$ ) yang berarti bahwa variabel self efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

### 3. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.43**  
**Uji t Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)   | 4.903                       | 2.042      |                           | 2.401  | .022 |
|       | SelfEfficacy | .203                        | .076       | .202                      | 2.656  | .012 |
|       | Motivasi     | .914                        | .070       | .992                      | 13.016 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel self efficacy (X1) = memiliki nilai t hitung 2,656 > dan T tabel 1,688 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012 yaitu (2,656 > 1,688). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya self efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X2) = memiliki nilai t hitung 13,016 > dan T tabel 1,688 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu (13,016 > 1,688). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. Dengan melihat self efficacy karyawan maka perusahaan akan melihat juga keyakinan dan kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan kerja dan menyelesaikan solusi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya self efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel self efficacy berada pada indikator Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu merasa puas dengan hasil kerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan hasil yang mampu memuaskan dirinya dan perusahaan dan karyawan tersebut selalu menganggap hal yang membuat dirinya suka baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas kerja yang lain membuat dirinya puas.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator yakin dengan kemampuan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang dalam kemampuan yang tinggi, yang bermakna bahwa karyawan masih memiliki kemampuan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Gultom Andriana (2016) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. Dengan melihat motivasi karyawan maka perusahaan akan melihat juga sejauh mana dan hal apa yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ini.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

Skor persentase tertinggi pada variabel motivasi berada pada indicator yaitu keinginan untuk dapat hidup, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja pada perusahaan ini untuk bertahan hidup dan melanjutkan hidup bagi dirinya dan bagi keluarganya, sehingga motivasi karyawan semakin meningkat seiring berjalannya waktu dalam bekerja.

Skor persentasi terendah pada variabel motivasi dengan berada pada indikator supervisi yang baik, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan ini memiliki pengelolaan kerja dan rencana kerja untuk karyawan masih sangat rendah hal ini yang menyebabkan karyawan masih kelabakan dalam bekerja, sehingga karyawan kurang memahami prosedur yang tetap dalam pekerjaannya.

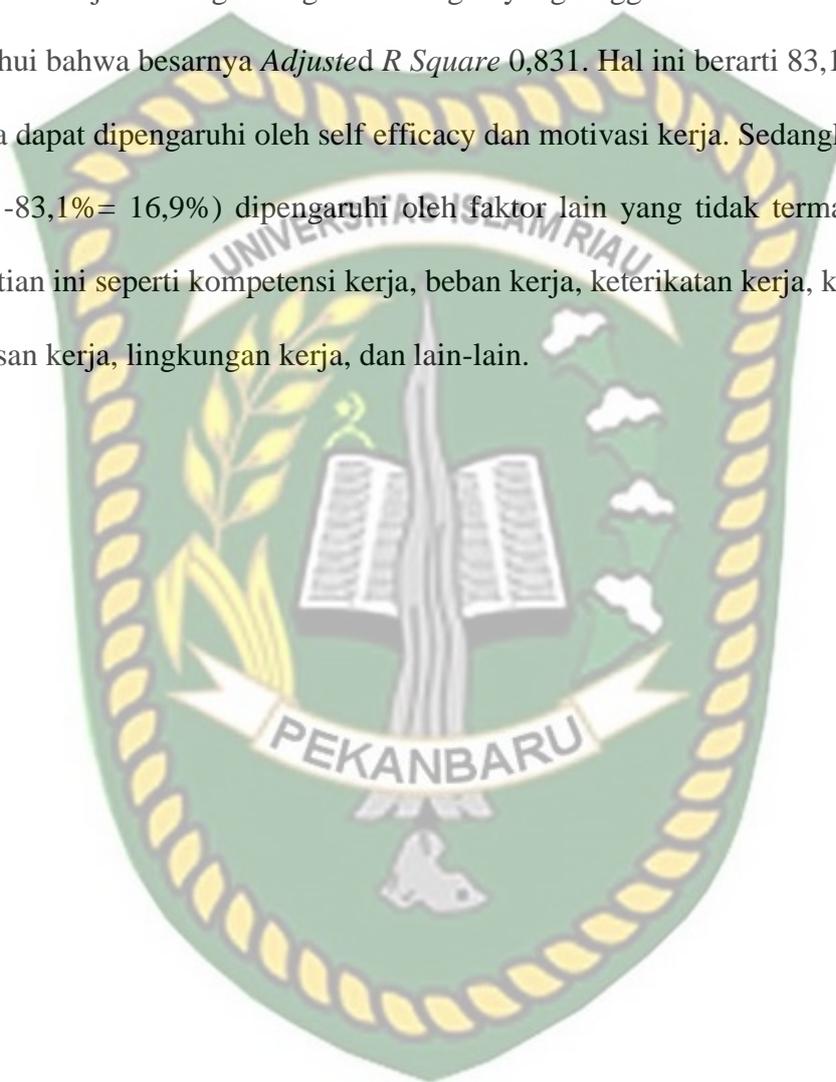
Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Dwi El Munar (2014) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Bandung.

### **3. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. Dengan menilai self efficacy karyawan dan motivasi karyawan maka secara langsung perusahaan akan memahami sejauh mana kemampuan dan keyakinan diri karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $91,727 > 3,24$ ) yang berarti bahwa variabel self efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru.

Self efficacy dan motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera 1967 Pekanbaru. hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,831. Hal ini berarti 83,1% variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100%-83,1%= 16,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, beban kerja, keterikatan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skor persentase tertinggi pada variabel self efficacy berada pada indicator merasa puas dengan hasil kerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan hasil yang mampu memuaskan dirinya dan perusahaan dan karyawan tersebut selalu menganggap hal yang membuat dirinya suka baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas kerja yang lain membuat dirinya puas.
2. Skor persentase tertinggi pada variabel motivasi berada pada indicator yaitu keinginan untuk dapat hidup, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja pada perusahaan ini untuk bertahan hidup dan melanjutkan hidup bagi dirinya dan bagi keluarganya, sehingga motivasi karyawan semakin meningkat seiring berjalannya waktu dalam bekerja.
3. Skor persentase tertinggi pada variabel kinerja pegawai berada pada ketelitian dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat ketelitian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Berdasarkan pengujian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai variabel Self efficacy lebih besar dari pada t tabel dan dapat diartikan bahwa self efficacy

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru

5. Berdasarkan pengujian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai variabel  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  dan artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
6. Berdasarkan pengujian uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan artinya Self efficacy dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumida 1967 Pekanbaru
7. Berdasarkan hasil nilai adjusted R Square menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 83,1%.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka adapun saran-saran yang akan di berikan oleh penulis kepada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk perusahaan untuk memberikan keyakinan dan kemampuan kepada karyawan yang masih kurang yakin dan percaya diri dalam bekerja, serta diharapkan perusahaan untuk memberikan arahan dan pelatihan yang jelas agar karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja.

2. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih mengelola perencanaan kerja dan pelaksanaan kerja agar lebih teratur sehingga karyawan bekerja dengan penuh aturan yang sudah berlaku dan menetap.
3. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memberikan tugas yang sesuai pada target karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan selalu tuntas dilakukan oleh karyawan
4. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan kepercayaan diri kepada karyawan dalam bekerja, baik itu pada tugas maupun pada Tindakan dari pimpinan agar karyawan yakin dan mampu dengan kemampuan kerja yang dimilikinya.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2013. Psikologi Kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press*
- Bandura, 2010, Self Efficacy: The Exercise Control. Terjemahan Fathoni. Jakarta: Bumi Aksara*
- Barney, J. B., & Hesterly, W. 2008. Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc*
- Beasley M., Thompson T., & Davidson J. 2004. Resilience in Response to Life Stress: the Effects of coping style and Cognitive Hardiness. British Journal of Health Psychology. 34, 77-95*
- Bohlander, George and Snell, Scott. 2012. Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western*
- Cherian, Jacob, 2013. Impact of Self Efficacy On Motivation And Performance Of Employess, International Journal Of Bussines And Management. Vol. 8 No. 14*
- Dessler, Gary, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Indeks*
- Hamzah, Uno, 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hani, Handoko, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPEE*
- Hasibuan, Malayu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara*
- Indrastuti, Sri. 2017. Manajemen Sumber Daya Stratejik. Edisi Revisi. Riau : Badan Penerbit Universitas Riau.*
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Press*
- Khaerul, Umam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16. Jakarta : PT Bumi Aksara*
- Kreitner, Kinicki. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill*
- Lawler, Robbins, 2015. Dampak Kinerja Dalam Kepuasan Kerja Editor Usmarah dalam Handbooks Of Organization, Yogyakarta.*

- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE: Yogyakarta
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2006, *Human Resources Development (TrackMBaseries/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. “*Sumber Daya manusia abad 21*”, Nusantara Consulting, Jakarta,
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*.Yogyakarta: CV.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Cetakan ke-5, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Jakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers