

SKRIPSI

**PENGARUH SELF EFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI INTAN ROKAN**

HULU

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



OLEH:

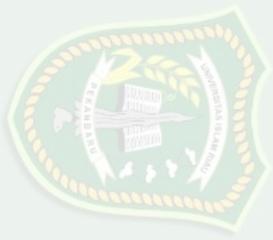
SITI NUR AZIZAH
NPM: 175210924

PROGRAM STUDI MANAJEMEN(S1)

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

2022

ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH SELF EFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PTPN V SEI INTAN ROKAN HULU

SITI NUR AZIZAH

NPM: 175210924

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu. 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 pertimbangan peneliti yang mana sampel diambil adalah karyawan bagian pengolahan yang berjumlah 78 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan nilai koefisien determinasi besarnya pengaruh self efficacy dan motivasi kerja ialah sebesar 82,4%. Dan hasil pengujian berdasarkan uji t parsial menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

Kata Kunci: Self Efficacy, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFICACY AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PTPN V SEI INTAN ROKAN HULU

SITI NUR AZIZAH

NPM: 175210924

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy and work motivation on employee job satisfaction at PTPN V Sei Intan Rokan Hulu. 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 consideration of the researcher where the sample was taken from the processing department employees, totaling 78 people. Data collection techniques in this study used questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that with the coefficient of determination the magnitude of the effect of self-efficacy and work motivation is 82.4%. And the test results based on the partial t test showed that self efficacy and work motivation partially had a significant positive effect on employee job satisfaction at PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

Key Word: Self Efficacy, Job Motivation And Job Satisfaction

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

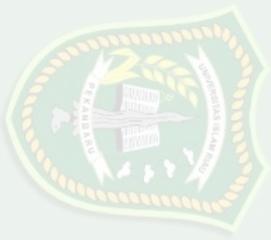
KATA PENGANTAR

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 Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi 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 Ayah dan Ibu terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang dan terimakasih kepada abang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari



segi moral 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 Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si 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 khususnya serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.

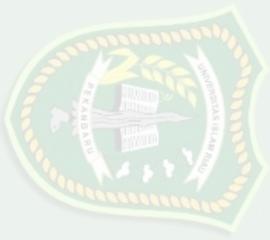
Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan.

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, 29 Juli 2022

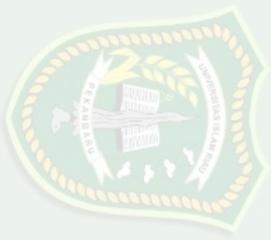
Siti Nur Azizah

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kepuasan Kerja	15
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Self Efficacy	22
2.2.1 Pengertian Self Efficacy	22
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy	25
2.2.3 Indikator Self Efficacy	26
2.3 Motivasi Kerja	27
2.3.1 Pengertian Motivasi	27
2.3.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja	29
2.3.3 Tujuan Motivasi	31
2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi	32
2.4 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	38
2.6 Penelitian Terdahulu.....	39
2.7 Kerangka Pemikiran	40



2.8 Hipotesis Penelitian	40
--------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

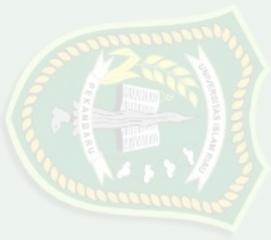
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	41
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	55
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.3 Tujuan Perusahaan	57
4.4 Struktur Organisasi PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.....	57
4.5 Tugas dan Wewenang PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	59
4.6 Aktivitas Perusahaan	61

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden.....	63
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	63
5.1.2 Usia Responden	64
5.1.3 Pendidikan Responden	65
5.1.4 Masa Kerja Responden.....	66
5.2 Uji Kualitas Data.....	67
5.2.1 Uji Validitas.....	67
5.2.2 Uji Reliabilitas	68
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy.....	69
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	81
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	91
5.6 Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	103
5.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	103
1. Uji Normalitas	103



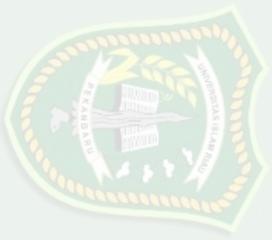
2. Uji Mutlikolinearitas	105
3. Uji Autokorelasi	106
4. Uji Heterokedastisitas.....	107
5. Analisis Regresi Linier Sederhana	109
5.6.2 Uji Hipotesis.....	110
1. Koefisien Determinasi (R ²)	110
2. Uji F Simultan	112
3. Uji T Parsial.....	113
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	114
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	118
6.2 Saran	119

DAFTAR PUSTAKA

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR TABEL

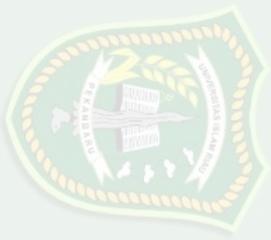
Tabel 1.1	Komposisi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu pada Tahun 2020	4
Tabel 1.2	Bentuk-Bentuk Motivasi Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban Responden	45
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	64
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	65
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	67
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu memahami diri dengan baik dalam bekerja	70
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit.....	71
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyesuaikan kebutuhan dan kompetensi dirinya dalam bekerja	72
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu menguasai tugas di setiap bidang kerjanya.....	73
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan	73
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu merangkap atau mendoublekan pekerjaan dan tugasnya dengan baik	74



Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan fisik yang maksimal dalam bekerja	75
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan mental yang baik dalam bekerja	76
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu yakin dengan tugas dan hasil pekerjaannya	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyelesaikan masalah dan hambatan tanpa kesulitan yang didapatkannya	77
Tabel 5.17	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	78
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Penghasilan yang dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup	81
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan.....	82
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk memperoleh pengakuan dari setiap antar anggotanya	83
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk menguasai seluruh perusahaan.....	84
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Kondisi PTPN V Sei Rokan sangat memadai dan efektif.....	84
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai PTPN V Sei Rokan memiliki pengelolaan dan manajemen yang baik untuk anggota karyawan.....	85
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan jaminan kerja kepada setiap anggota karyawan ..	86



Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada anggota karyawan	87
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Peraturan dan kebijakan yang diberikan oleh karyawan PTPN V Sei Rokan sangat fleksibel.....	88
Tabel 5.27	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	89
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya....	92
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Tantangan kerja yang diberikan PTPN V Sei Rokan kepada karyawan selalu jelas dan menantang anggota	93
Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Tugas yang diberikan PTPN V Sei Rokan selalu mencapai hasil yang memuaskan anggota .	94
Tabel 5.31	Tanggapan Responden mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan standar gaji berdasarkan UMK yang berlaku untuk karyawan	94
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu	95
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan	96
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	97
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai Karyawan pada PTPN V Sei Rokan mampu bekerja sama dengan baik rekan kerja	98
Tabel 5.36	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu memberikan solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat	98



Tabel 5.37	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu bersedia membantu dan menyelesaikan tugas seca bersama-sama	99
Tabel 5.38	Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	100
Tabel 5.39	Uji Multikolinearitas	106
Tabel 5.40	Uji Autokorelasi	107
Tabel 5.41	Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
Tabel 5.42	Koefisien Determinasi (R^2)	111
Tabel 5.43	Uji F Simultan.....	112
Tabel 5.44	Uji t Parsial.....	113

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

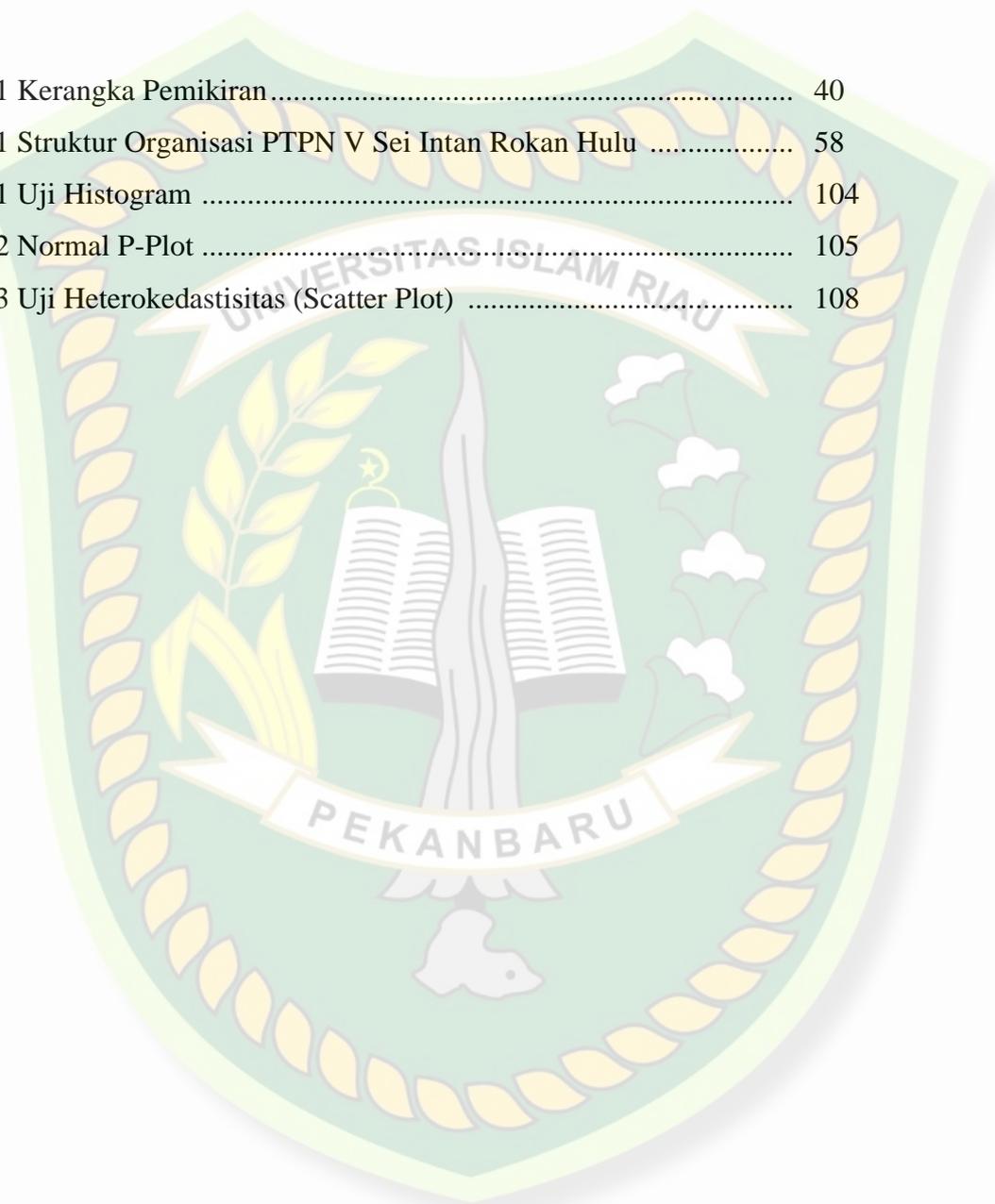
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN V Sei Intan Rokan Hulu	58
Gambar 5.1 Uji Histogram	104
Gambar 5.2 Normal P-Plot	105
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	108



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB I

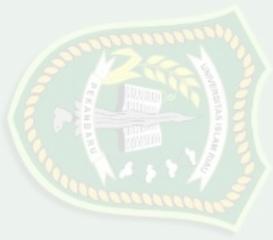
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia industri kebutuhan perusahaan semakin kompleks. Perusahaan umumnya menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien, hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan.

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu asset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu asset terpenting bagi perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan merupakan asset yang wajib dijaga oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Factor yang mempengaruhi ada ketidakpuasan kerja karyawan adalah harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi dan sebagainya. Terpeliharanya kepuasan kerja pada karyawan, akan meningkatkan semangat untuk bekerja dan akan membantu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang

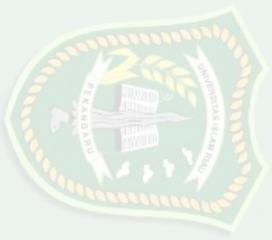


diinginkan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan seharusnya memperhatikan beberapa aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Karyawan merupakan penggerak jalannya sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan akan berhasil dalam mencapai target-target perusahaan jika ada peran karyawan yang saling terintegrasi. Sebelum karyawan tersebut mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan pengaruh positif kepada perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berbeda-beda pula. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing dari individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Namun sebaliknya jika semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

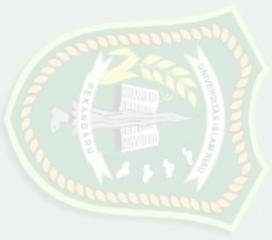
Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut dapat membuat sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang



tinggi, kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, yang mana dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Kepuasan kerja merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melihat pekerjaan yang dikerjakan sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut akan merugikan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu, Riau. PT Perkebunan Nusantara V Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu adalah salah satu unit pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara V yang kantor pusatnya terdapat di Jl. Rambutan Pekanbaru, Riau. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar bergerak pada bidang Produksi hasil olah minyak sawit (CPO) dari perkebunan milik sendiri. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Kabupaten Rokan Hulu sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam Sub Sektor Perkebunan telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Banyaknya perkebunan yang berada dibawah PT. Perkebunan Nusantara V PKS (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu,

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu memiliki tujuan bagi setiap individu dalam melakukan setiap pekerjaan haruslah mampu bekerja sama dengan perusahaannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan



produktivitas perusahaan. Untuk melihat data karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei INTAN Rokan Hulu Pada Tahun 2020

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Asistan Manager	1
2	Human Resource Development	1
3	Assisten Humas	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	9
6	Ka. Bengkel dan Anggota	10
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	3
9	Ka. Labor dan Anggota	6
10	Ka. Timbangan dan Anggota	3
11	Ka. Gudang dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	2
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	14
14	Operator Sterilizer dan Anggota	9
15	Operator Kernel dan Anggota	5
16	Operator Tippler dan Anggota	5
17	Operator Power House dan Anggota	7
18	Operator Clarifikasi dan Anggota	16
19	Operator Boiler dan Anggota	12
20	Operator Press dan Anggota	6
21	Operator Loader dan Anggota	4
22	WTP dan Anggota	7
Total Jumlah Karyawan		132 Orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei INTAN Rokan Hulu, 2020

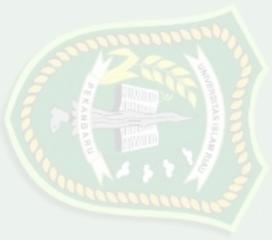
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data jumlah karyawan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei INTAN Rokan Hulu yang berjumlah 132 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa banyak nya karyawan pada setiap bidang pekerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk mengawasi dan mengontrol dan mengevaluasi kepuasan dalam bekerjanya, sehingga dengan

menilai kepuasan kerja karyawan perusahaan tidak perlu mencari karyawan baru dan merekrut dari jumlah anggota karyawan yang baru dan ingin mempertahankan anggota karyawan yang bekerja pada perusahaannya.

Untuk mempertahankan dan memberikan kepuasan kerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya ialah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* adalah efikasi diri yang merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Menurut Bandura (2013: 4) efikasi diri adalah kepercayaan dalam kemampuan yang dalam melaksanakan suatu tindakan dan itu akan mempengaruhi pola pikir perilaku seseorang, motivasi, ketekunan dan fasilitatif.

Self efficacy berhubungan dengan control diri, ketahanan diri dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan dalam pemecahan masalah. *Self efficacy* memiliki dampak pada pola reaksi emosional pikiran individu dan persepsi bahwa seseorang mampu dan yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Self efficacy juga menentukan upaya dari seseorang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Jadi *self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk



menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan 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 tersebut harus mendapatkan pembinaan dan mengetahui cara kerjanya sendiri dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan dalam bekerja.

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan masih kurang yakin dalam pekerjaannya, hal ini juga dikarenakan masih banyaknya karyawan yang masih bertanya akan suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan, karyawan tersebut masih kurang mampu dan yakin dengan tugas yang di selesaikannya dengan baik. Karyawan PT. Perkebunan masih kurang mampu menguasai pekerjaan dan tugasnya sehingga karyawan masih kurang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan tidak dapat terlepas dari kemampuan yang dimilikinya, hal ini yang harus kepada self efficacy yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Selain self efficacy yang mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya ialah motivasi. Motivasi adalah suatu



rangsangan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013: 42). Motivasi mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang membantu mereka untuk mencapai efektivitas tugas dengan cara yang dapat menginspirasi orang untuk pekerjaan dan dapat membawa lebih banyak motivasi kerja terhadap komitmen dan keyakinan diri mereka terhadap pekerjaan atau tugas tertentu. Menurut Horwitz (2003: 142) karyawan yang mendapatkan motivasi yang tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak yang baik, jika karyawan kompetitif dan ingin melakukan pekerjaan dengan efisiensi penuh maka pekerjaan yang menantang adalah motivator terbaik.

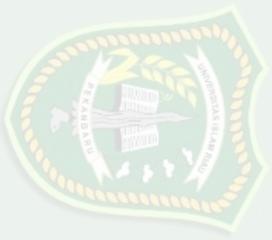
Menurut Mohyi (2006: 78) motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan tertentu, dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan, selain motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.



Berdasarkan observasi lapangan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Hulu bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan itu tinggi yang mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, pada permasalahannya pimpinan perusahaan kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan, dan hal ini yang menyebabkan karyawan kurang percaya diri dan kurang memiliki dedikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah terstruktur.

Motivasi yang diberikan pimpinan menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, pekerjaan yang sulit bisa di selesaikan karyawan karna karyawan bersemangat agar berkesempatan untuk naik jabatan. Pekerjaan yang diberikan perusahaan selalu dikerjakan tepat waktu seta bertanggungjawab penuh dengan pekerjaan tersebut. tetapi ada faktor yang dapat memundurkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Hulu ini, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Antar karyawan pada perusahaan ini tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, 2) Masih ada beberapa karyawan ketika karyawan yang lain bertanya mengenai tugas atau pekerjaan, karyawan tersebut tidak peduli dan 3) Antar karyawan saling acuh tidak acuh untuk menghadapi pekerjaan yang sulit dan menantang.

Motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan dikatakan masih sudah mampu memberikan motivasi yang ada dalam dirinya (intrinsik) hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang bekerja untuk bertahan hidup untuk memenuhi keluarga dan dirinya, dan hal yang membuat karyawan semakin



bersemangat untuk bekerja dengan baik. Untuk melihat bentuk-bentuk motivasi yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

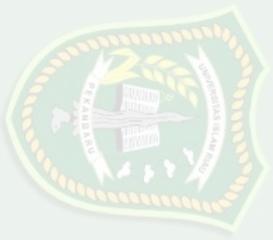
Tabel 1.2
Bentuk-Bentuk Motivasi Yang Diberikan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan

No	Bentuk-Bentuk Motivasi	Keterangan	
		Dilakukan	Tidak
1	Menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan		√
2	Pengakuan publik atas karyawan berprestasi		√
3	Program employee of the month		√
4	Penghargaan atau sertifikat untuk pekerjaan		√
5	Menekan angka ketidakhadiran	√	
6	Lingkungan yang rapi dan fasilitas yang lengkap		√
7	Meningkatkan kualitas dan pelayanan pelanggan	√	
8	Memberikan bonus kepada karyawan yang produktifitas tinggi	√	
9	Mengutamakan asuransi yang dibutuhkan karyawan	√	
10	Memberikan gaji/ kompensasi yang sesuai		√

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara Sei Rokan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada tabel tersebut adalah sebuah bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Rokan ini, hal ini dapat dilihat masih adanya pimpinan yang kurang mampu memotivasi karyawannya dengan cara seperti kurang memberikan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi.

Dari beberapa permasalahan yang dijelaskan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, namun dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Maka dari itu perusahaan



membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas baik dari segi pemimpin, maupun karyawan pada pola tugas dan tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan demikian karyawan yang akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas dan kinerja yang tinggi pula. Organisasi atau perusahaan manapun akan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang guna memberikan rasa nyaman kepada karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

3. Apakah *Self Efficacy* dan Motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

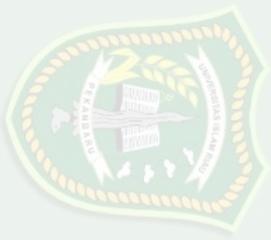
- a) Untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan motivasi kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan motivasi kerja karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang self efficacy, motivasi kerja dan kepuasan kerja diperusahaan yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.



b) Bagi Perusahaan

Diharapkan pada penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih memahami dan melaksanakan self efficacy dan motivasi kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai refensi dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu sumber daya manusia (SDM).

1.4 Sistematikan penulisan

Untuk merancang penyusunan skripsi ini maka daftar isi dibagi menjadi enam bab, dengan masing masing bab terdiri dari sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisan nya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dimana bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini akan menguraikan teori-teori dari berbagai sumber dan literature yang berkaitan dengan self efficacy, motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta dilengkapi dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dari desain penelitian, lokasi penelitian, operasional variabel penelitian,



populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan PTPN V Sei Intan Rokan Hulu, visi dan misi PTPN V Sei Intan Rokan Hulu, struktur organisasi PTPN V Sei Intan Rokan Hulu, dan gambar aktivitas organisasi PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

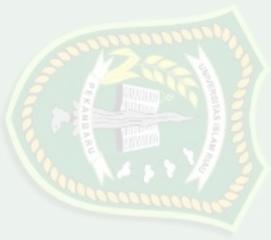
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian serta pembahasan dengan identitas umum responden, analisis deskriptif variabel self efficacy, analisis deskriptif variabel motivasi kerja dan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja, analisis pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang didapat melalui hasil analisis data yang dilakukan secara kuantitatif dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

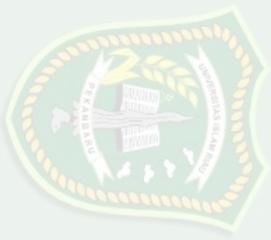
2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Handoko (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008: 97) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2001: 148) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

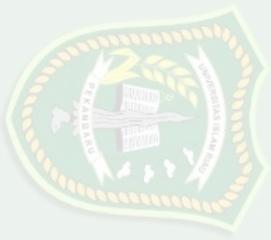
Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap



yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013: 45) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Bangun (2012: 76) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa keputusan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015: 43), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014: 33) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.



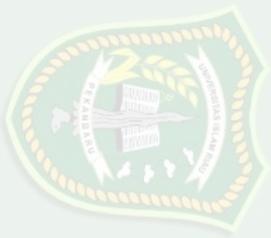
Selain itu menurut Kreitner (2005:202) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Umam (2016: 132) kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

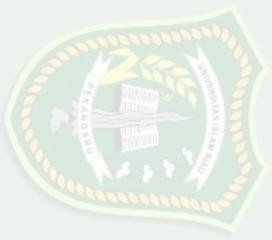
2.1.2 Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.





2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan

pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013: 120) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

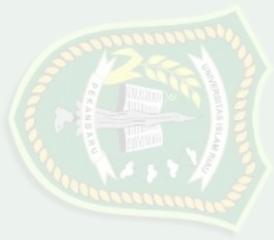
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

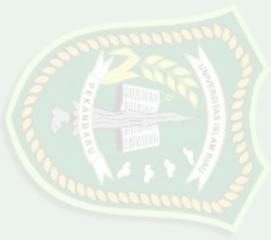
4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.





6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Kepuasan

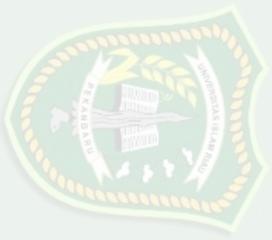
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang

karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013: 23) yaitu:

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
 - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - c. Memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
 - a. Besarnya Gaji
 - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada kawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
 - a. Kesiediaan atasan membantu karyawan
 - b. Pengawasan yang diberikan pemimpin
 - c. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

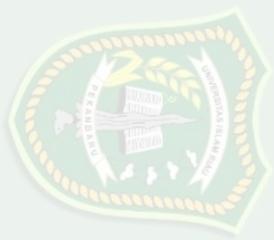
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
 - a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - b. Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
 - c. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
 - d. Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

2.2. Self Efficacy

2.2.1 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.

Self efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (kepercayaan diri) dalam mengerjakan dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu, self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya berhasil mencapai suatu tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005: 79)

Self efficacy merupakan penilaian individu mengenai kemampuan generative karyawan yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil kerja yang dapat dihargai (Bandura, 2010: 27)



Self efficacy tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki karyawan melainkan tentang keyakinan mengenai hal apa yang dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Self efficacy diduga menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi yang dimilikinya dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul dalam ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

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.

2.2.2 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

2.2.3 Indikator Self Efficacy

Menurut Bandura dan Adams (2018: 92) self efficacy pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya, meliputi:

1. Level (tingkat kesulitan)

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, self efficacy seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, self efficacy



akan rendah. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya

2. Generalitiy (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki self efficacy pada aktivitas yang luas atau terbatas tertentu saja. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan self efficacy yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Strength (kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Self efficacy menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. Self efficacy menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

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: 45), 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: 23), 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: 65), 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: 45) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014: 25) 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.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013: 62) 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.

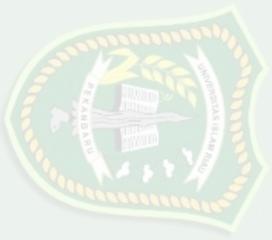
7. Keberhasilan dalam Bekerja

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.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

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: 76), 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 dan bahan baku.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Secara umum dimensi-dimensi motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa (2009: 52) 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 diakui, 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.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



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

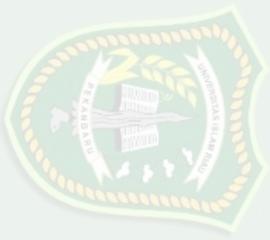
bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

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.





2.4 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi diri digambarkan sebagai rasa kelayakan diri, perasaan tentang kecakapan diri, efisiensi, dan kompetensi dalam menangani masalah. Orang yang memiliki self efficacy rendah akan merasa tak berdaya menghadapi keadaan dan berpikir kalau mereka memiliki kemungkinan kecil untuk menghadapi masalahnya.

Bandura (2001: 42) menunjukkan bahwa keyakinan kita terhadap level self efficacy mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupan. Misalnya orang yang memiliki self efficacy tinggi cenderung mendapatkan nilai yang lebih baik, memungkinkan memperkembangkan karir, memiliki kesuksesan dalam pekerjaan, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dari orang yang memiliki efficacy yang rendah.

Sales dan Connon (2010: 43) menjelaskan self efficacy mempengaruhi performansi tugas seseorang ditempat kerja. karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi ditemukan lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi karena adanya suatu motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan dan membangun serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi merupakan dorongan, upaya

dan keinginan yang didalam diri individu untuk mengaktifkan sumber daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab lingkup kerjanya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

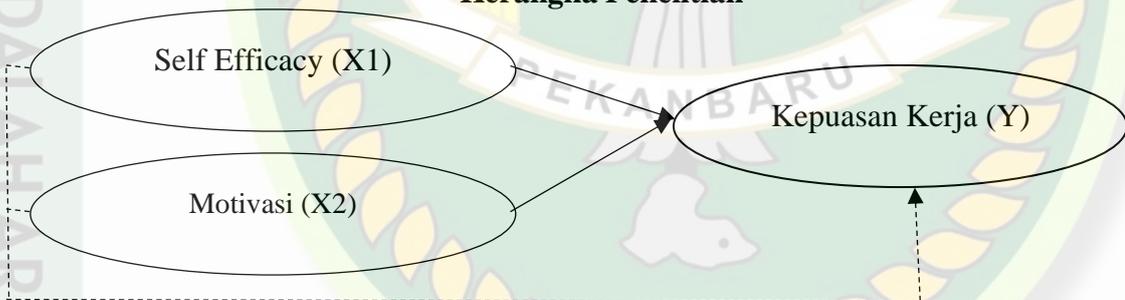
No	Nama Peneliti Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fatimah (2015) Pengaruh Self Efficacy, Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan	Self Efficacy=X1 Pengembang Karir=X2 Kinerja=Y	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan
2	Putu Eka Viska Putrid an I Made Artha Wibawa (2016) Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Cabang Jambi	Self Efficacy=X1 Motivasi=X2 Kepuasan=Y	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Cabang Jambi
3	Ernawati (2019) Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap	Self Efficacy=X1 Self Esteem=X2 Lingkungan=X3 Kepuasan=Y	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

	kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Bulukumba			karyawan pada PT. PLN Persero Are Bulukumba
4	Suhery, Thesa Alif dan Muthia (2020) Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang	Self Efficacy=X1 Employee Engagement=X2 Kepuasan=Y	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan employee engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan Di Padang

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2021

2.7 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1
Kerangka Penelitian**



Sumber: Bandura dan Gomes (2003)

Keterangan:

→ : Secara parsial

-.-> : Secara Simultan





2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan permasalahan masalah dan telaah pustaka, maka hipotesis sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu sudah dikatakan baik
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu
3. Self efficacy dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu yang beralamatkan di Jl. Ngaso, Komplek PTPN V Srirokan, Pagaran Tapah, Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28557

3.2 Operasional Variabel Penelitian

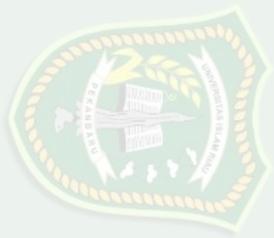
Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X1 (Self Efficacy) dan X2 (Motivasi Kerja) karyawan.

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). kepuasan kerja adalah bentuk yang dinampakkan baik dari sikap maupun dari hasil kerja yang ditunjukkan puas atau tidak puasnya karyawan tersebut dalam bekerja.



Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Self Efficacy (X1) adalah Menurut Gibson (2012: 56) mengemukakan self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.	Level (tingkat kesulitan)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memahami diri • Pekerjaan yang rumit • Kebutuhan kompetensi diri 	Ordinal
	Generality (luas bidang perilaku)	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan bidang kerja • Keuletan bidang kerja • Merangkapkan kerja 	
	Strength (Kekuatan)	<ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan dalam bekerja • Mental kerja yang kuat • Keyakinan terhadap hasil kerja • Menghadapi hambatan tanpa kesulitan 	
Motivasi Kerja (X2) Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk dapat bertahan hidup • Keinginan untuk memperoleh penghargaan • Keinginan untuk memperoleh penguatan • Keinginan untuk berkuasa 	Ordinal
	Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi lingkungan kerja. • Supervisi yang baik • Adanya jaminan pekerjaan • Status dan tanggung jawab • Peraturan yang fleksibel 	
Kepuasan Kerja (Y) Kreitner (2005:202)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sesuai kemampuan 	Ordinal

kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang menantang • Hasil yang mencapai kepuasan 	
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji yang diberikan • Kepuasan terhadap gaji • Gaji memenuhi kebutuhan 	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan rekan kerja • Kesiediaan bekerjasama • Solusi rekan kerja • Kesiediaan membantu 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2002:72), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PTPN V Sei Rokan Hulu yang berjumlah 132 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul- betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan ialah *purposive sampling* yaitu sesuai dengan yang telah di survay oleh peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan kelapa sawit yang berjumlah 78 orang. Pertimbangan peneliti mengambil sampel 78 orang ialah, karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan produksi yang diambil dan lebih sesuai dengan variabel yang akan peneliti teliti, yaitu mengenai motivasi dan *self efficacy*, pada dasarnya karyawan bagian pengolahan masih sedikit dan masih kurang dapat motivasi yang baik dari pimpinan dan perusahaan. Untuk melihat jumlah sampel yang akan diambil dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Bidang/ Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Operator Loading Ramp dan Anggota	14
2	Operator Sterilizer dan Anggota	9
3	Operator Kernel dan Anggota	5
4	Operator Tippler dan Anggota	5
5	Operator Power House dan Anggota	7
6	Operator Clarifikasi dan Anggota	16
7	Operator Boiler dan Anggota	12
8	Operator Press dan Anggota	6
9	Operator Loader dan Anggota	4
	Jumlah	78

Sumber: PTPN V Sei Intan, 2021



3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Rokan Hulu

2. Data Sekunder

Data skunder yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya aktivitas perusahaan dan struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Rokan Hulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun dengan indikator penilaian. Kuesioner dimaksud sebagai daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden. Adapun skala pengukuran instrument dalam kuesioner ialah dapat dilihat menggunakan skala ordinal, skala ordinal adalah data yang beradal dari kategori yang disusun secara berjenjang mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama (Siregar, 2011). Penelitian ini menggunakan *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut. Berikut adalah table skala ordinal berikut ini:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Responden

Skala Ordinal	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Siregar (2011)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji kualitas data. Uji kualitas data perlu dilakukan karena ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung dari kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepantasnya 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

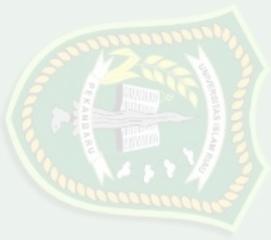


diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% pada $df (N-2)$. 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)

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)



- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

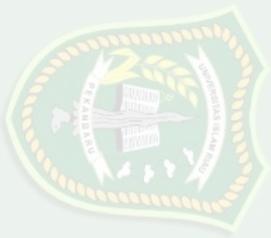
Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, 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 menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch 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

20.





2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang

besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

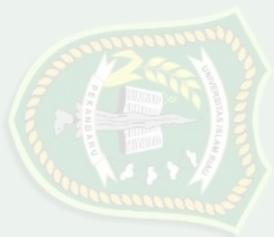
Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Alat untuk menguji heterokedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistic

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya.



Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini 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 :

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

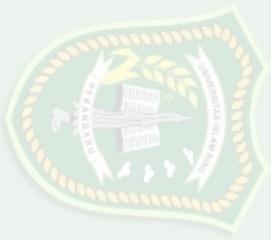
Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja
- a = *Constanta*
- b_1 - b_3 = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Self Efficacy
- X_2 = Variabel Motivasi kerja
- e = Error distriances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) 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 R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebaas dapat memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crossesciont*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011: 63).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012:65), 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: 66).

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 komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya *tore atmosphere* dan kualitas pelayanan simultan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh *faktor personal* terhadap komitmen organisasional dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik f dan nilai koefisien determinasi perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam pengaruh satu variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui tingkat signifikansi dapat dilakukan dengan menggunakan probabilitas value, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap



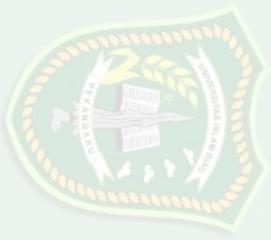
variabel terikat (H_0 ditolak dan H_1 diterima) dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima dan H_1 ditolak).

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). Hipotesis nol (H_0) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H_0 : apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh dari self efficacy dan motivasi kerja terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari self efficacy dan motivasi kerja terhadap variabel dependen

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Pabrik kelapa sawit (PKS) Sei Intan Rokan Hulu telah beroperasi selama 26 tahun yang berdiri sejak tahun 1987 pada awalnya kapasitas yang telah terpasang selama 30 Ton TBS/jam. Berlokasi di kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Sei Tapung merupakan PKS EKS PTP V sebelum akhirnya bergabung dengan unit-unit pengembangan EKS PTP II dan PTP IV menjadi PTPN V pada tanggal 11 Maret 1996.

Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Intan Rokan Hulu ditambah dengan pasokan TBS dari kebun seinduk yang pada saat itu



belum memiliki PKS, maka tahun 1998 dilakukan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/jam. Secara Umum PKS Sei Tapung terdiri dari 10 stasiun pengolahan, yaitu stasiun penerima buah (*Loading Rump*) Stasiun perebusan (*Sterilizer*), Stasiun penebahan (*Threshing*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbunan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatment*), Dan stasiun pengolahan air limbah (*Effluent Treatment*). Dan ditambah lagi 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*WorkShop*) dan Laboratorium.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Perkebunana Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu yaitu menjadikan perusahaan perkebunan yang tangguh dan mampu tumbuh untuk berkembang dalam persaingan global dan internasional

Misi dari PT. Perkebunana Nusantara V yaitu mengelola agroindustry kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi dan penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.



3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.
2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terampil menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.4 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan

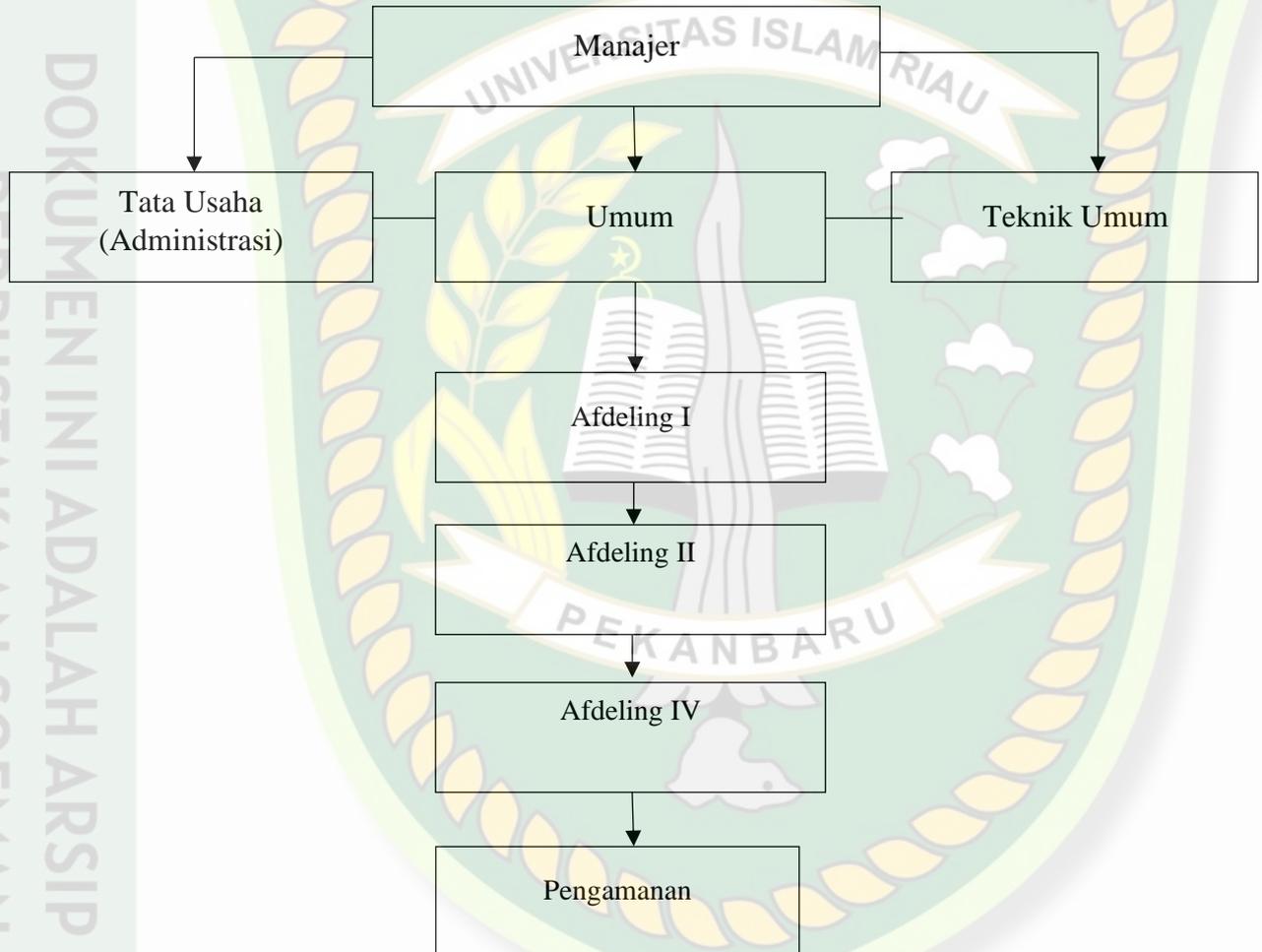
Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan aktivitas dalam perusahaan organisasi. PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan

Rokan Hulu dipimpin oleh manajer yang membawahi beberapa staff yang sesuai dengan bidangnya, garis dari manajer merupakan garis komando yang artinya bahwa asisten bertanggungjawab terhadap manajer sedangkan dari manajer ke pengolahan merupakan garis koordinasi yang bertanggungjawab kepada manajer.



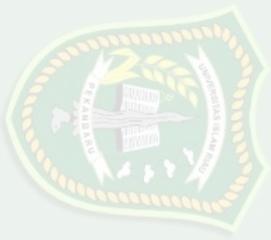
Untuk melihat struktur organisasi PT. Perkebunana Nusantara V Sei Tapung dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Perkebunana Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu, 2022

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



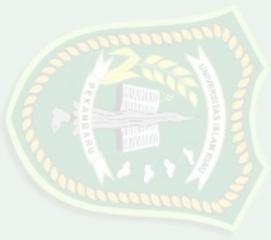
4.5 Tugas dan Wewang PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan

Adapun tugas dan fungsi dan tanggungjawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung dalam organisasi Perkebunan Nusantara V Sei Intan adalah sebagai berikut:

1. Manajer
 - a. Memimpin pengelolaan PTPN V Sei Tapung dengan menyusun kebijakan operasional
 - b. Memberikan pembinaan, pengkoordinasian pengawasan dan pengendalian pelaksana seluruh tugas di PTPN V Sei Tapung sesuai dengan peraturan perundang-undangan
 - c. Menyelesaikan kebijakan pelanggaran pelaksanaan operasional PTPN V Sei Tapung
 - d. Sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan serta pelayanan
2. Tata Usaha Administrasi Umum
 - a. Menangani bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan koperasi dan humas
 - b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen setiap bagian
 - c. Memeriksa dan menandatangani jurnal dan pembukuan
 - d. Memeriksa dan melayani permintaan atas bahan gudang
 - e. Mengkoordinir pembuatan DPU Gajian kecil dan besar tiap bulan
 - f. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana karyawan



- g. Memberikan bimbingan kepada karyawan yang berada dibawahnya
 - h. Mengelola jaminan sosial dan asuransi bagi karyawan
3. Umum
- a. Mengawasi dan meneliti penerimaan tenaga kerja yang berpedoman kepada standar yang telah di tetapkan
 - b. Membina hubungan baik dengan disekitar lokasi perusahaan
 - c. Mengkoordinasi kegiatan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat
 - d. Memberikan informasi kepada manajer Kebun dalam bidang produktivitas kerja
4. Teknik Umum
- a. Wakil manajer unit yang memimpin kegiatan tugas dibidang teknik
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten pada bidang teknik
 - c. Mempertanggungjawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bengkel Teknik/ Bengkel Reperasi dan kebersihan lingkungan
 - d. Mengawasi pelaksanaan tugas pekerjaan teknik pabrik
 - e. Mengawasi pelaksanaan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
 - f. Memberikan bimbingan, dorongan dan menciptakan iklim kerja yang harmonis
5. Afdeling I,II,III, dan IV
- a. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan ketentuan perusahaan



- b. Memberi petunjuk, bimbingan and pengawasan teknis mengenai semua pelaksanaan kegiatan afdeling
- c. Bertanggungjawab pada pengelolaan perkebunan yang sudah di evaluasi
- d. Menangani masalah yang ada dilapangan terkait tanaman kebun

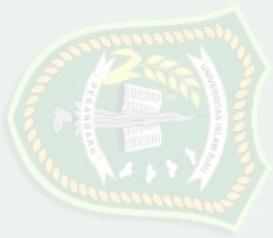
4.6 Aktivitas Perusahaan

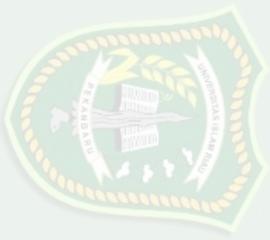
Seperti yang sudah diketahui bahwa organisasi merupakan wadah dari setiap manajemen yang merupakan aktivitas yang dijalankan oleh seorang pimpinan untuk membuat bawahannya melakukan segala sesuatu yang harus mereka lakukan sesuai dengan baik secara perorangan maupun kelompok. Untuk mendukung aktivitas perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia guna menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan jabatan atau kepegawaian yang berlaku diperusahaan PTPN V Sei Intan Rokan Hulu dalah tugasnya melaksanakan kegiatan memaneng dari perkebunan sawit dan karet yang berasal dari lahan perkebunan PTPN V Sei Intan Rokan Hulu. Perusahaan mengelola industry kelapa sawit dan karet serta mengolah hasilnya menjadi crude palm oil (CPO) inti sawit dari berbagai jenis produk karet, Semua hasil produksi dijual baik kepasar maupun lokal dan ekspor. Untuk mendukung nya maka harus memiliki jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu antara lain:

1. Minyak Sawit

Crude Palm Oil (CPO) diproduksi melalui proses pengolahan di 12 PKS yang dimiliki perusahaan. Agar dapat dipasarkan CPO harus memiliki spesifikasi





mutu dan berkualitas yang telah ditetapkan. Parameter antara lain kadar asam lemak bebas, kadar air dan kotoran

2. Inti Sawit

Inti sawit dihasilkan dari pemisahan daging buah selama proses pengolahan.

Tahapan proses untuk menghasilkan inti sawit harus melalui pemisahan, pemecahan, pengeringan dan penyimpanan. Spesifikasi inti sawit harus memenuhi kriteria kadar air, kotoran, inti pecah dan inti berubah warna sesuai standar.

Saat ini perusahaan sudah merencanakan produk inti kelapa sawit. Hingga kini produksi Palm Kernel (PKO) masih memanfaatkan fasilitas prosesor milik pihak ketiga. Namun dalam waktu dekat perusahaan akan membangun pabrik PKO di Tandun.

3. Karet

Produk karet dihasilkan dari dua fasilitas pengolahan karet Remah (*Crumb Rubber*) dan 2 fasilitas pengolahan Karet Asap (*Ribbed Smoked Sheet/RSS*)

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Umum Responden

Identitas menjadi salah satu target dalam penilaian yang menunjukkan sejauh mana yang identitas akan teliti dalam sebuah perusahaan ini, karenanya dengan identitas juga saling memilih dan menentukan seberapa jauh tingkat identitas dalam suatu perusahaan salah satunya yaitu jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan masa kerja. Untuk melihat identitas tersebut akan dijelaskan berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menjadikan salah satu hal yang dapat mempermudah dan menjadi penilaian pada penelitian yang menunjukkan seberapa banyak karyawan dengan tingkat jenis kelaminnya yang bekerja dalam perusahaan, karena jenis kelamin ini juga sebagai hal yang mempengaruhi pekerjaan seseorang. Untuk melihat identitas jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	78	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel ini diterangkan bahwa identitas karyawan berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah 78 orang. Dan dari hal ini jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki ialah seluruh karyawan tersebut serta tidak ada karyawan yang

perempuan. Hal ini disebabkan karyawan bagian pengolahan atau produksi lebih diutamakan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena pekerjaan pengolahan ini lebih berat dan lebih ekstrim pekerjaannya.

5.1.2 Usia Responden

Usia menjadi salah satu hal yang dapat memperbaiki dan merubah suatu aspek dalam penilaian yang berarti sehingga dengan usianya seseorang karyawan bekerja ini juga mendapatkan pekerjaan lebih maksimal lagi. Untuk melihat identitas responden dengan usia dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	16	20,5
2	26- 30 tahun	23	29,4
3	31- 40 tahun	29	37
4	41- 50 tahun	10	12,8
5	>50 tahun	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Pada tabel ini diterangkan bahwa tingkat usia responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 16 orang yaitu 20,5%. Yang berusia 26-30 tahun berjumlah 23 orang yaitu 29,4%. Yang berusia 31-40 tahun berjumlah 29 orang yaitu 37%.

Dan yang berusia 41- 50 tahun berjumlah 10 yaitu 12,8%. Jadi dengan hal ini dapat kita simpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada perusahaan ini ialah berusia 31-40 tahun, hal ini dikarenakan bahwa pada usia tersebut juga menjadi usia produktif dalam bekerja apalagi pada bagian pengolahan kelapa sawit.

ISLAM RIAU

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan suatu hal yang menjadi dasar dalam melakukan suatu pekerjaan, karena dengan Pendidikan juga akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tersebut. Untuk melihat identitas responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	12	15,3
2	SMP	23	29,4
3	SMA/SMK	29	37
4	D3	9	11,5
5	S1	5	6,4
6	S2	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel ini diterangkan bahwa Pendidikan responden dengan jumlah 78 orang. Dengan Pendidikan SD karyawan berjumlah 12 orang yaitu 15,3%. Dengan Pendidikan SMP karyawan berjumlah 23 orang yaitu 29,4%. Dengan Pendidikan SMA/SMK karyawan berjumlah 29 orang yaitu 37%. Dengan Pendidikan D3 karyawan berjumlah 9 orang yaitu 11,5%.

Dan dengan Pendidikan S1 karyawan berjumlah 5 orang yaitu 6,4%. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini ialah berpendidikan SMA/SMK hal ini disebabkan karyawan bagian pengolahan atau produksi tidak membutuhkan tingkat Pendidikan yang tinggi dalam bekerja. Hanya membutuhkan skill yang baik dalam bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan hal yang menjadi suatu ukuran seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dalam bekerja dengan tingkat lamanya pekerjaan tersebut, karena dengan masa kerja juga akan mempermudah segala sesuatu menjadi hal yang mudah baginya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	1-6 Bulan	9	11,5
2	1 Tahun	12	15,3
3	2-4 Tahun	23	29,4
4	5 Tahun	19	24,3
5	10 Tahun	13	16,6
6	>10 Tahun	2	2,5
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Dari tabel ini diterangkan bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja. Dengan ini karyawan yang bermasa kerja 1-6 bulan berjumlah 9 orang yaitu 11,5%. Karyawan yang bermasa kerja 1 tahun berjumlah 12 orang yaitu 15,3%. Karyawan yang bermasa kerja 2-4 tahun berjumlah 23 orang yaitu 29,4%. Karyawan yang bermasa kerja 5 tahun berjumlah 19 orang yaitu 24,3%. Karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 13 orang yaitu 16,6%.

Dan karyawan yang bermasa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang yaitu 2,5%. Jadi karyawan yang lebih mayoritas bekerja di perusahaan ini ialah dengan masa kerja 2-4 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja ini karyawan mampu memahami pekerjaan dengan baik.

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 $Df = N - 2 = 78 - 2 = 76$ ialah 0,222 Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
Self Efficacy (X1)	1	0,63	0,22	Valid
	2	0,76	0,22	Valid
	3	0,53	0,22	Valid
	4	0,81	0,22	Valid
	5	0,80	0,22	Valid
	6	0,75	0,22	Valid
	7	0,74	0,22	Valid
	8	0,78	0,22	Valid
	9	0,57	0,22	Valid
	10	0,78	0,22	Valid
	1	0,64	0,22	Valid

Motivasi Kerja (X2)	2	0,80	0,22	Valid
	3	0,82	0,22	Valid
	4	0,88	0,22	Valid
	5	0,80	0,22	Valid
	6	0,66	0,22	Valid
	7	0,77	0,22	Valid
	8	0,74	0,22	Valid
	9	0,45	0,22	Valid
	Kepuasan Kerja (Y)	1	0,35	0,22
2		0,78	0,22	Valid
3		0,57	0,22	Valid
4		0,73	0,22	Valid
5		0,80	0,22	Valid
6		0,68	0,22	Valid
7		0,63	0,22	Valid
8		0,77	0,22	Valid
9		0,76	0,22	Valid
10		0,62	0,22	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Self Efficacy (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,22. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai r tabel.

Dari penjelasan tabel diatas maka dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator self efficaci, 9 indikator variabel motivasi kerja, dan 10 indikator kepuasan kerja 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)	0,896	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,896	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,867	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 ($0,896 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas motivasi kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,896 > 0,60$). dan begitu juga dengan uji reliabilitas variable Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,867 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel self efficacy, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy

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. Untuk menjelaskan self efficacy dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Level (tingkat Kesulitan)

Level atau tingkat kesulitan adalah suatu pekerjaan yang mana dapat memberikan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dalam pekerjaan karena dengan tingkat pekerjaan yang tinggi akan membuat seseorang merasa butuh dengan kompetensi dirinya tersebut. Hal ini dapat menjadikan seseorang lebih berusaha semaksimal mungkin.

a. Kemampuan Memahami Diri

Kemampuan karyawan dalam memahami diri adalah pada dasarnya lebih memberikan situasi dan keadaan yang lebih Efektif dalam melakukan pekerjaan, keyakinan seseorang untuk yakin dan memahami dirinya adalah situasi dimana seseorang untuk handal dengan pekerjaannya dan mampu apa yang lemah dari pekerjaannya. Seseorang yang merasa dirinya memhaami Tindakan dan pekerjaannya akan mampu menyesuaikan keadaan yang lebih Efektif dalam melakukan tugas dan tujuannya. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kemampuan memahami diri dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu Memahami Diri Dengan Baik Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	32
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	3	3,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan tabel diatas diketahui bahwa mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan mampu memahami diri dengan baik dalam bekerja dengan jawaban 25 orang yang menjawab sangat setuju persentase 32%. Dengan jawaban 29 orang yang menjawab setuju berjumlah 29 orang persentase 37%. Dengan jawaban 21 orang yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang persentase 26,9%. Dan dengan jawaban 3 orang yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang persentase 3,8%.

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan masih mampu bekerja dengan pemahamannya yang baik dan efektif dan saat ini juga apabila karyawan yang memiliki pekerjaan membuat dirinya masih belum paham maka karyawan ini selalu mempelajari pekerjaannya juga terlebih dahulu.

b. Pekerjaan Yang Rumit

Pekerjaan yang rumit menguntungkan dan lebih membuat karyawan lebih mensituasikan lebih dari pada apa yang akan dilakukannya, dengan pekerjaan yang rumit juga membuat seseorang karyawan merasa level dalam pekerjaannya berada

tingkat yang mudah diatasi. Untuk melihat tanggapan responden mengenai pekerjaan yang rumit dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Rumit

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	15,3
2	Setuju	19	24,3
3	Cukup Setuju	34	43,5
4	Tidak Setuju	13	16,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Pada penjelasan dari tabel ini diterangkan bahwa mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit dengan jumlah 78 orang. Dari 12 orang yang menjawab sangat setuju persentase 15,3%. Dari 19 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 24,3%. Dari 34 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 43,5%. Dan dari 13 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 16,6%.

Jadi mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan masih kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit menjadi mudah. Sehingga pada saat ini karyawan hanya mampu bekerja dengan tugas yang sudah pernah dikerjakan sebelumnya. Karyawan pada perusahaan ini sebenarnya harus mampu bekerja dengan tugas yang rumit dan pekerjaan yang menantang untuk menjadikan pekerjaan ini membuat dirinya merasa hasil kerjanya dapat memuaskan perusahaan.

c. Kebutuhan Kompetensi Diri

Kebutuhan dalam melaksanakan kebutuhan dari kompetensi diri yang mana dengan memiliki kompetensi agar lebih baik dalam bekerja, pada dasarnya seseorang yang merasa dirinya sudah mampu bekerja maka akan lebih membutuhkan keadaan yang jelas dan Efektif. Untuk melihat tanggapan responden mengenai kebutuhan kompetensi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu Menyesuaikan Kebutuhan dan Kompetensi Dirinya Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	28,2
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	8	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari hasil pernyataan diatas diterangkan bahwa karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyesuaikan kebutuhan dan kompetensi dirinya dalam bekerja dengan jumlah 78 orang. Dengan hal ini 25 orang yang menjawab sangat setuju pada persentase 28,2%. 29 orang yang menjawab setuju pada persentase 37%. 19 orang yang menjawab cukup setuju pada persentase 24,3%. Dan dengan jumlah 8 orang karyawan yang menjawab tidak setuju pada persentase 10,2%.

Berdasarkan pernyataan ini maka yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan yang dimilikinya untuk bekerja. Karena pada dasarnya karyawan harus berkemampuan dan berkompotensi untuk saling

bekerja dengan maksimal. Dan hal ini dengan kemampuan kerja yang maksimal dan dapat membuat setiap orang untuk bekerja dengan baik.

5.3.2 Generality (Luas Bidang Perilaku)

Luas atau bidang perilaku yang mana dengan tingkat pekerjaan membutuhkan suatu tingkatan dari keyakinan seorang diri dalam melaksanakan pekerjaan, luas dari tingkat bidang yang lebih Efektif dalam mengusahakan lebih maksimal untuk menuntaskan pekerjaannya, dengan keluasan pekerjaan mereka akan mampu dan ulet dalam bekerja sehingga dengan hal ini memprioritaskan keputusannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk menjelaskan indikator dari generality dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Penguasaan Bidang Kerja

Penguasaan dalam pelaksanaan pada bidang kerja pada dasarnya lebih membutuhkan kekuatan dalam pekerjaan yang baik, karena penguasaan yang baik akan lebih menuntun karyawan untuk menjaga pekerjaannya dengan baik, karena dengan penguasaan yang jelas akan lebih mengutamakan hasil yang lebih berstandar baik dalam pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai penguasaan bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Selalu Menguasai Tugas Di Setiap Bidang Kerjanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35,8
2	Setuju	32	41
3	Cukup Setuju	18	23
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022



Pada pernyataan diatas ini diterangkan mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan selalu menguasai tugas di setiap bidang kerjanya dengan jumlah 78 orang. Dari jumlah responden ada 28 orang yang menjawab sangat setuju berjumlah 35,8%. 32 orang yang menjawab setuju dengan persentase 41%. Dan 18 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 23%.

Dengan hal ini maka jawaban paling tinggi ialah setuju, dikarenakan karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk selalu menguasai pekerjaan dan tugas dibidang kerjanya sehingga tidak ada pekerjaan yang membuat lama atau membuat kesulitan dari anggota yang lainnya.

b. Keuletan Bidang Kerja

Keuletan dalam menguasai bidang kerja pada dasarnya lebih mengutamakan situasi dan keadaan yang melibatkan seseorang untuk yakin dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan berkemampuan untuk menghadapi situasi yang lebih Efektif dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai keuletan dalam bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Selalu Ulet Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30,7
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	16	20,5
4	Tidak Setuju	9	11,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Pada penjelasan diatas diketahui dari jawaban mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah 78 orang.



Dengan hal ini 24 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 30,7%. 29 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 37%. 16 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 20,5%. Dan 9 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 11,5%.

Jadi dengan hal ini maka mayoritas menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini bagian pengolahan atau produksi mampu bekerja dengan ulet dan saling memberikan kebutuhan yang seimbang dari pekerjaan dan tugasnya diantara sesama anggota karyawannya tersebut

c. Merangkapkan Kerja

Merangkap dalam suatu pekerjaan pada dasarnya lebih diutamakan dalam situasi serta keadaan dalam pekerjaan, rangkap dalam pekerjaan ini diusahakan untuk menyesuaikan apa yang sudah di laksanakan oleh perusahaan untuk menyeimbangkan hasil yang terjadi dalam bekerja, dan mampu mendoublekan pekerjaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai merangkapkan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu Merangkap Atau Mendoublekan Pekerjaan Dan Tugasnya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	17,9
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	27	34,6
4	Tidak Setuju	13	16,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022



Pada penjelasan ini keterangan dari pernyataan mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan mampu merangkap atau mendoublekan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dengan jumlah 78 orang. Dengan ini 14 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 17,9%. Dan 24 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 30,7%. 27 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 34,6%. Dan 13 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 16,6%.

Dari hasil tersebut maka jawaban yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini masih belum mampu bekerja dengan tugas yang double dan merangkap dengan tugas pekerjaan yang lain, karena karyawan ini hanya mampu bekerja berdasarkan tugas dan job deskripsinya saja agar bekerja secara maksimal.

5.3.3 Strength (Kekuatan)

Strength adalah suatu keyakinan yang kuat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dengan kekuatan dan mental seseorang untuk menyesuaikan tugasnya dengan baik maka sebuah self efficacy juga di pandang baik juga. Strength adalah keadaan seseorang yang yakin dalam pekerjaannya dengan baik agar mampu melintaskan dirinya untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai strength dapat dijelaskan sebagai berikut;

a. Kekuatan dalam Bekerja

Kekuatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan biasanya sebuah kekuatan yang melibatkan seseorang untuk menyesuaikan inti dalam pekerjaannya dengan



baik dan tanpa pernah Lelah untuk menyesuaikan apa yang dilakukannya tersebut. Karyawan yang kuat dalam bekerja akan saling menghadapi situasi yang jelas dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Memiliki Kekuatan Fisik Yang Maksimal Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	44,8
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dengan penjelasan ini maka dengan pernyataan mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan fisik yang maksimal dalam bekerja dengan jumlah 78 orang. Dengan hal ini 35 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 44,8%. 24 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 30,7%. Dan 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 24,3%.

Pada penjelasan yang paling tinggi dari responden yang menjawab pernyataan paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini disebabkan karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki fisik yang bagus dalam bekerja dan dengan fisik yang kuat ini mereka mampu menyelesaikan target dari pekerjaan yang di lakukannya.

b. Mental Kerja Yang Kuat

Mental kerja yang kuat biasanya lebih menyesuaikan seseorang untuk yakin dan percaya atas mental dan kebutuhan dari pekerjaannya yang baik dan mampu memposisikan Kesehatan nya dalam bekerja dan keyakinannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang bersifat penting. Untuk melihat tanggapan responden mengenai mental kerja yang kuat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Memiliki Kekuatan Mental Yang Baik Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	41
2	Setuju	22	28,2
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	5	6,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari keterangan diatas dijelaskan bahwa mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan mental yang baik dalam bekerja yang berjumlah 78 orang. Dari 32 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 41%. 22 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 28,2%. 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 24,3%. Dan dari 5 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,4%.

Dari hal tersebut maka responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki mental dalam bekerja dan mampu menyesuaikan pekerjaan dengan baik karena dengan mentalnya yang kuat dapat mampu menyeimbangkan proses kerjanya dengan baik.

c. Keyakinan Terhadap Hasil Kerja

Keyakinan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan pada dasarnya lebih menguntungkan seseorang untuk lebih yakin terhadap situasi yang membuat seseorang untuk mengandalkan tugasnya dengan baik, pada dasarnya yakin dengan Tindakan sebagai salah satu hal yang lebih mudah dan lebih menyeimbangkan keadaan tersebut dalam bekerja. Untuk melihat tanggapan responden mengenai keyakinan terhadap hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Selalu Yakin Dengan Tugas Dan Hasil Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	41
2	Setuju	26	33,3
3	Cukup Setuju	16	20,5
4	Tidak Setuju	4	5,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan selalu yakin dengan tugas dan hasil pekerjaannya dengan jumlah 78 orang. Dari 32 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 41%. 26 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 33,3%. 16 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 20,5%. Dan dari 4 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,1%.

Jadi mayoritas yang menjawab paling tinggi ini ialah sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan masih merasa dan selalu yakin untuk menyelesaikan



tugas nya dengan maksimal dan dengan sebaik mungkin, karyawan masih merasa hasil pekerjaannya dapat memuaskan dirinya dengan baik dan maksimal.

d. Menghadapi Hambatan Tanpa Kesulitan

Hambatan dalam menyesuaikan kesulitan yang terjadi pada dasarnya lebih melibatkan seseorang untuk bertugas dan bekerja dengan baik, kesulitan yang berat biasanya lebih membuat karyawan terlihat berenergi dengan baik dan tidak ada kesulitan dalam bekerja bagi karyawan tersebut. Untuk melihat tanggapan responden mengenai menghadapi hambatan tanpa kesulitan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu Menyelesaikan Masalah Dan Hambatan Tanpa Kesulitan Yang Didapatkannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	26	33,3
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	2	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas menerangkan bahwa Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu menyelesaikan masalah dan hambatan tanpa kesulitan yang didapatkannya dengan jumlah 78 orang. Dengan ini 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37%. 26 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 33,3%. 21 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 26,9%. Dan 2 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 2,5%.

Berdasarkan hal tersebut maka jawaban yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini disebabkan karyawan masih mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan mampu menjaga dan menjadikan masalah dan hambatannya mudah diselesaikan untuknya dengan baik dan efektif.

Tabel 5.17
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Self Efficacy (X1) pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

Variabel Self Efficacy	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Level (tingkat kesulitan)						
Kemampuan memahami diri	25	29	21	3	0	310
Bobot Nilai	125	116	63	6	0	
Pekerjaan yang rumit	12	19	34	13	0	273
Bobot Nilai	60	76	102	26	0	
Kebutuhan kompetensi diri	22	29	19	8	0	299
Bobot Nilai	110	116	57	16	0	
Generality (luas bidang perilaku)						
Penguasaan bidang kerja	28	32	18	0	0	322
Bobot Nilai	140	128	54	0	0	
Keuletan dalam bekerja	24	29	16	9	0	302
Bobot Nilai	120	116	48	18	0	
Merangkapkan kerja	14	24	27	13	0	264
Bobot Nilai	70	96	81	26	0	
Generality (luas bidang perilaku)						
Kekuatan dalam bekerja	35	24	19	0	0	328
Bobot Nilai	175	96	57	0	0	
Mental kerja yang kuat	32	22	19	5	0	315
Bobot Nilai	160	88	57	10	0	
Keyakinan terhadap hasil kerja	32	26	16	4	0	320
Bobot Nilai	160	104	48	8	0	
Menghadapi hambatan tanpa kesulitan	29	26	21	2	0	316
Bobot Nilai	145	104	63	4	0	
Total Skor						3.049



Skor Tertinggi	328
Skor Terendah	264
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan fisik yang maksimal dalam bekerja dengan skor sebanyak 328. Dan yang paling rendah berada pada Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu merangkap atau mendoublekan pekerjaan dan tugasnya dengan baik dengan skor sebanyak 264.

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

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

$$10 \times 5 \times 78 = 3.900$$

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

$$10 \times 1 \times 78 = 780$$

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

$$: \frac{3.900 - 780}{5}$$

$$: 624$$

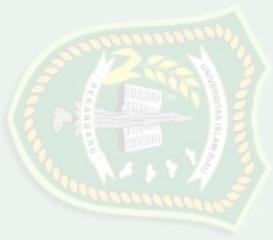
Untuk mengetahui tingkat kategori variabel self efficacy pada PTPN V Sei

Intan Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.900 - 3.276$$

$$\text{Baik} = 3.276 - 2.652$$

$$\text{Netral} = 2.652 - 2.028$$



Tidak Baik = 2.028- 1.404

Sangat Tidak Baik = 1.404- 780

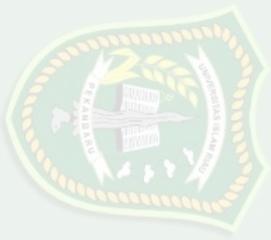
Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel self efficacy karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu adalah sebesar 3.049. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.276- 2.652 yang termasuk dalam kategori tinggi baik. Hal ini artinya bahwa karyawan masih memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan merasa yakin dengan tugas yang diberikan dapat memaksimalkan pekerjaannya. Karyawan pada perusahaan ini memiliki suatu hal yang selalu menjaga kekuatan mental dan fisiknya dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan kemampuan seseorang atas pekerjaan yang akan dilakukannya dengan suatu instansi dan perusahaan ini, karenanya motivasi atau dukungan yang maksimal ini juga akan menjadi tujuan yang efektif dalam bekerja karena dengan motivasinya tersebut jiwa dan fisiknya merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Untuk itu diharuskan kepada karyawan yang mana diberikan motivasi dan dorongannya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam suatu perusahaan tersebut. Untuk menjelaskan motivasi kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut ini:

5.4.1 Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang



kuat untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik ini adalah motivasi yang ada didalam individu itu sendiri dengan melakukann beberapa dari realisasi yang diinginkannya. Untuk menjelaskan indicator dari dimensi motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Keinginan Untuk Bertahan 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. untuk melihat tanggapan responden mengenai keinginan untuk bertahan hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Penghasilan Yang Diterima Karyawan dapat Memenuhi Kebutuhan Hidup

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	41
2	Setuju	38	48,7
3	Cukup Setuju	8	10,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan tanggapan diatas mengenai penghasilan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup bahwa dari 78 orang karyawan yang menjawab sangat setuju ada 32 orang dengan persentase 41%. 38 orang yang menjawab setuju dengan persentase 48,7%. Dan 8 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 10,2%.

Jadi dari hal ini maka jawaban yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mendapatkan penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik dan sejalan pada kebutuhan hidup dari dirinya.

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 keinginan nya 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
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Bekerja Untuk Mendapatkan Penghargaan Dari Perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	36	46
2	Setuju	32	41
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan ini tanggapan responden mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan yang berjumlah 78 orang. Dari hal ini 36 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 46%. 32 orang yang menjawab setuju dengan persentase 41%. Dan 10 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 12,8%.

Pernyataan diatas maka jawaban yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini disebabkan karena karyawan yang diperusahaan ini bekerja untuk mendapatkan penghargaannya dengan prestasi yang dimilikinya ini, karyawan yang bekerja memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dengan ingin mendapatkan penghargaannya ini.

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
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Bekerja Untuk Memperoleh Pengakuan Dari Setiap Antar Anggotanya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35,8
2	Setuju	33	42,3
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	7	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan ini terlihat bahwa pernyataan mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk memperoleh pengakuan dari setiap antar anggotanya

dengan jumlah 78 orang. Dari hal ini 28 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 35,8%. 33 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 42,3%. 10 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 12,8%. Dan 7 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 8,9%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini berkeinginan untuk bekerja karena juga ingin mendapatkan pengakuan yang bagus dan baik dalam bekerja oleh anggota karyawannya, maka dari itu mereka meningkatkan motivasi kerjanya dengan sangat baik. Karyawan yang tidak memiliki motivasi dan keinginannya mendapat pengakuan atas prestasinya juga karyawan yang tidak ada semangat dalam pekerjaannya tersebut.

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. Dengan keinginan untuk melaksanakan kekuasaan pada dasarnya lebih menyetujui dengan hasil yang lebih menyetujui dengan lebih Efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keinginan untuk berkuasa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan pada Perusahaan PTPN V Agar Mampu Menguasai Jabatan dalam Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	15,3
2	Setuju	22	28,2
3	Cukup Setuju	33	42,3
4	Tidak Setuju	11	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari pada penjelasan diatas maka karyawan yang menjawab 12 orang dengan persentase 15,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang dengan persentase 28,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 33 orang dengan persentase 42,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hasil pada jawaban tersebut maka yang menjawab dominan ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan bekerja diperusahaan ini tidak untuk menguasai perusahaan di tempat ia bekerja, namun ia bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

5.4.2 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 indicator 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
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi PTPN V Sei Rokan Sangat Memadai Dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	35,8
2	Setuju	12	15,3
3	Cukup Setuju	29	37
4	Tidak Setuju	9	11,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai kondisi PTPN V Sei Rokan sangat memadai dan efektif berjumlah 78 orang. Ada 28 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 35,8%. 12 orang yang menjawab setuju dengan persentase 15,3%. 29 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 37%. Dan 9 orang yang menjawab tidak setuju dengan persentase 11,5%.

Adapun hasil jawaban responden ini dengan jawaban yang paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa kondisi dari lingkungan kerja karyawan ini masih kurang memadai dan kurang efektif karena suasana kerja berada di



lingkungan pengolahan dan cukup panas tidak ada ruangan ber-Ac menyebabkan kondisinya kurang efektif.

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 mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai PTPN V Sei Rokan Memiliki Pengelolaan Dan Manajemen Yang Baik Untuk Anggota Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	33	42,3
3	Cukup Setuju	16	20,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari hasil tanggapan responden ini mengenai PTPN V Sei Rokan memiliki pengelolaan dan manajemen yang baik untuk anggota karyawan yang berjumlah 78 orang. Adapun 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37%. 33 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 42,3%. Dan 16 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 20,5%.

Berdasarkan hal tersebut maka jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan perusahaan memiliki pengelolaan dari manajemen yang baik kepada seluruh anggota karyawan, misalnya waktu kerja, pemberian gaji dan hal yang berhubungan dengan pekerjaan lainnya.

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. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai supervisi yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai PTPN V Sei Rokan Memberikan Jaminan Kerja Kepada Setiap Anggota Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	41
2	Setuju	36	46
3	Cukup Setuju	10	12,8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan dengan pernyataan PTPN V Sei Rokan memberikan jaminan kerja kepada setiap anggota karyawan yang berjumlah 78 orang. Dilihat bahwa 32 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 41%. 36 orang yang menjawab setuju dengan persentase 46%. Dan 10 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 12,8%.

Jadi dengan hal ini maka responden yang menjawab paling dominan ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan selama bekerja di perusahaan ini mendapatkan jaminan kerja seperti jaminan Kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan dari asuransi tenaga kerja dan yang lainnya sehingga karyawan memiliki motivasi yang cenderung kuat untuk bekerja diperusahaan ini.

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. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Status Dan Tanggungjawab Yang Jelas Kepada Anggota Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	29,4
2	Setuju	24	30,7
3	Cukup Setuju	28	35,8
4	Tidak Setuju	3	3,75
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Berdasarkan penjelasan mengenai perusahaan memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada anggota karyawan dengan jumlah 78 orang. Ada 23 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 29,4%. Ada 24 orang yang menjawab setuju dengan persentase 30,7%. Ada 28 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 35,8%. Dan ada 3 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 3,75%.

Jadi mayoritas yang paling menjawab dominan ialah cukup setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan masih kurang mendapatkan informasi yang jelas mengenai status dari pekerjaannya ini, karena hal dalam status atau jabatan di perusahaan ini bersifat tertutup sehingga karyawan yang masih sebagai THL atau belum tetap masih mendapatkan status dan tanggungjawab yang kurang jelas dan

kurang efektif. Karyawan yang sudah tetap dan menjadi karyawan resmi mereka akan diberikan status yang jelas dan tanggungjawab yang diberikan dengan baik.

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 melihat hasil tanggapan responden mengenai status dan tanggungjawab dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Dan Kebijakan Yang Diberikan Oleh Karyawan PTPN V Sei Rokan Sangat Fleksibel

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	28	35,8
3	Cukup Setuju	18	23
4	Tidak Setuju	3	3,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dijelaskan bahwa penjelasan mengenai Peraturan dan kebijakan yang diberikan oleh karyawan PTPN V Sei Rokan sangat fleksibel dengan 78 orang. 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37%. 28 orang yang menjawab setuju dengan persentase 35,8%. 18 orang yang menjawab cukup setuju dengan persentase 23%. Dan 3 orang yang menjawab tidak setuju dengan persentase 3,8%.

Jadi mayoritas yang menjawab paling tinggi ini ialah sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa perusahaan ini memiliki peraturan yang fleksibel dalam bekerja namun masih memberikan Tindakan yang tegas kepada karyawan yang lalai dan



masih tidak mau menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Peraturan dan kebijakan dalam pekerjaan ini diselesaikan dengan baik apabila memiliki kesalahan dari karyawan juga mendapatkan sanksi yang tegas juga agar karyawan pada perusahaan ini memiliki aturan yang harus di penuhi.

Tabel 5.27
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2) pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

Variabel Motivasi Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Intrinsik						
Penghasilan yang dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup	32	38	8	0	0	336
Bobot Nilai	160	152	24	0	0	
Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan	36	32	10	0	0	338
Bobot Nilai	180	128	30	0	0	
Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk memperoleh pengakuan dari setiap antar anggotanya	28	33	10	7	0	316
Bobot Nilai	140	132	30	14	0	
Karyawan pada PTPN V bekerja agar mampu menguasai jabatan pekerjaannya	12	22	33	11	0	293
Bobot Nilai	60	88	99	22	0	
Ekstrinsik						
Kondisi PTPN V Sei Rokan sangat memadai dan efektif	28	12	29	9	0	269
Bobot Nilai	140	48	87	18	0	
PTPN V Sei Rokan memiliki pengelolaan dan manajemen yang baik untuk anggota karyawan	29	33	16	0	0	325
Bobot Nilai	145	132	48	0	0	

PTPN V Sei Rokan memberikan jaminan kerja kepada setiap anggota karyawan	32	36	10	0	0	334
Bobot Nilai	160	144	30	0	0	
Perusahaan memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada anggota karyawan	23	24	28	3	0	301
Bobot Nilai	115	96	84	6	0	
Peraturan dan kebijakan yang diberikan oleh karyawan PTPN V Sei Rokan sangat fleksibel	29	28	18	3	0	317
Bobot Nilai	145	112	54	6	0	
Total Skor						2.829
Skor Tertinggi						338
Skor Terendah						269
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan dengan skor sebanyak 338. Dan yang paling rendah berada pada Kondisi PTPN V Sei Rokan sangat memadai dan efektif dengan skor sebanyak 269.

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

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

$$9 \times 5 \times 78 = 3.510$$

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

$$9 \times 1 \times 78 = 702$$

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

5



$$: \frac{3.510 - 702}{5}$$

$$: 561$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi kerja pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 3.510- 2.949
Baik	= 2.949- 2.388
Netral	= 2.388- 1.827
Tidak Baik	= 1.827- 1.266
Sangat Tidak Baik	= 1.266- 705

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel motivasi kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu adalah sebesar 2.829. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.949- 2.388 yang termasuk dalam kategori tinggi baik. Hal ini artinya bahwa karyawan memiliki motivasi dalam bekerja dengan efektif sehingga motivasi nya ini akan membuat dirinya mampu melakukan pekerjaan dengan dorongan yang ada pada individunya sendiri.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah situasi dimana karyawan selalu bekerja dengan kesenangan hati dari dirinya, kepuasan dalam bekerja ini adalah bentuk kecintaan karyawan dengan pekerjaannya sehingga dengan pekerjaanya yang menyenangkan membuat dirinya rela untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Karyawan yang



puas dalam bekerja mereka akan mengandalkan dirinya untuk memaksimalkan tugas nya dengan sebaik mungkin untuk memberikan tindakannya puas untuk bekerja. Untuk melihat kepuasan kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimilikinya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	33,3
2	Setuju	31	39,7
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	2	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Pada penjelasan diatas mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dengan jumlah 78 orang. Dari 78 ini ada 26 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%. Ada 31 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 39,7%. 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 24,3%. Dan 2 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 2,5%.

Jadi dalam pernyataan ini mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja nya untuk perusahaan yang mana dengan kemampuan yang dimilikinya dapat membuat dirinya bekerja secara baik dan efektif. Hal ini juga akan mendukung pelaksanaan dan proses dalam bekerja yang mana dengan kemampuan kerjanya juga menjadi suatu yang bisa dilakukan dan diandalkan ketika mereka tidak memahami pekerjaannya tersebut.



Tabel 5.29

Tanggapan Responden Mengenai Tantangan Kerja Yang Diberikan PTPN V Sei Rokan Kepada Karyawan Selalu Jelas Dan Menantang Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	32
2	Setuju	27	34,6
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	5	6,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas mengenai pernyataan tersebut tentang tantangan kerja yang diberikan PTPN V Sei Rokan kepada karyawan selalu jelas dan menantang anggota dengan jumlah 78 orang. Dengan 25 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang dengan persentase 32%. 27 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 34,6%. 21 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 26,9%. Dann 5 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,4%.

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa perusahaan selalu memberikan tantangan kerja yang jelas kepada karyawan sehingga dengan tantangan kerjanya ini dapat membuat karyawan merasa pekerjaannya harus maksimal. Dari hal ini juga karyawan yang tidak ada tantangannya dalam bekerja maka akan membuat perusahaan belum merasakan kepuasannya dengan pekerjaannya ini.

ISLAM RIAU



Tabel 5.30

Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan PTPN V Sei Rokan Selalu Mencapai Hasil Yang Memuaskan Anggota

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	41
2	Setuju	29	37
3	Cukup Setuju	17	21,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Pada penjelasan tabel ini diterangkan bahwa tugas yang diberikan PTPN V Sei Rokan selalu mencapai hasil yang memuaskan anggota dari jumlah 78 orang responden. Ada 32 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 41%. Ada 29 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 37%. Dan 17 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 21,7%.

Jadi mayoritas yang menjawab paling tinggi ini ialah sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa banyak dari karyawan yang mampu mencapai tugasnya dengan baik dan selalu mencapai hasil kerjanya dengan maksimal sehingga karyawan yang masih belum mampu mencapai tugasnya mereka harus menyelesaikan juga dengan waktu yang di milikinya.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Mengenai PTPN V Sei Rokan Memberikan Standar Gaji Berdasarkan UMK Yang Berlaku Untuk Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	35	44,8
3	Cukup Setuju	14	17,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022



Pada penjelasan diatas mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan standar gaji berdasarkan UMK yang berlaku untuk karyawan dengan jumlah 78 orang. Dilihat dari ini 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37%. 35 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 44,8%. Dan 14 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 17,9%.

Jadi mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang berstandar pada UMK yang ada hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar karyawan itu puas dalam bekerja.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai PTPN V Sei Rokan Memberikan Gaji Kepada Karyawan Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	37
2	Setuju	28	35,8
3	Cukup Setuju	21	26,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas diketahui tanggapan responden tentang PTPN V Sei Rokan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu dengan jumlah 78 orang. 29 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 37%. 28 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 35,8%. Dan 21 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 26,9%.

Jadi dari hasil tersebut maka jawaban yang paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini disebabkan bahwa perusahaan memberikan gaji yang jelas dan tepat waktu kepada karyawan yang bekerja sehingga dengan gaji yang tepat waktu karyawan



ini mampu bekerja dengan baik dan puas dengan pekerjaan yang lakukannya. Apabila gaji yang diberikan terlambat dan tidak tepat waktu maka tidak terjadi kepuasan dalam bekerja.

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai PTPN V Sei Rokan Memberikan Gaji Yang Mampu Memenuhi Kebutuhan Karyawan

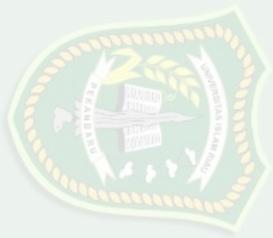
No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	43,5
2	Setuju	32	41
3	Cukup Setuju	12	15,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Pada keterangan diatas diketahui jawaban responden mengenai PTPN V Sei Rokan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang berjumlah 78 orang. 34 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 43,5%. 32 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 41%. Dan 12 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 15,3%.

Jadi mayoritas responden yang menjawab paling tinggi ialah sangat setuju, hal ini sebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya sehingga karyawan bekerja dengan baik dan yang ada diperusahaan ini secara keseluruhan mendapatkan gaji yang sesuai dengan bidang kerja dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

ISLAM RIAU



Tabel 5.33

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	30,7
2	Setuju	21	26,9
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	14	17,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari hasil tanggapan responden diatas diterangkan bahwa penjelasan Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang berjumlah 78 orang. 24 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 30,7%. 21 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 26,9%. 19 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 24,3%. Dan 14 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 17,9%.

Jadi dari hasil jawaban tersebut maka jawaban yang paling dominan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan anggota memang memiliki hubungan yang baik dan efektif dalam setiap pekerjaan, karena jika hubungan diantara karyawan kurang baik yang terjadi adalah tidak adanya kepuasan kerja yang berjalan disana. Karyawan harus mengutamakan hubungan yang baik diantara sesama anggotanya karena jika karyawan tidak memiliki hubungan yang baik yang terjadi adalah rendahnya motivasi karyawan untuk bekerja.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Pada PTPN V Sei Rokan
Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	28,2
2	Setuju	28	35,8
3	Cukup Setuju	24	30,7
4	Tidak Setuju	4	5,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Penjelasan diatas diketahui tanggapan responden mengenai Karyawan pada PTPN V Sei Rokan mampu bekerja sama dengan baik rekan kerja dengan jumlah 78 orang. 22 orang karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 28,2%. 28 orang karyawan yang menjawab setuju dengan persentase 35,8%. 24 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 30,7%. Dan 4 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,1%.

Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab paling tinggi ialah setuju, hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu dan mampu bekerja sama dengan rekan yang lain sehingga memiliki tugas yang bisa diselesaikan secara bersama.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Mampu
Memberikan Solusi Dari Rekan Kerja Dalam Mengatasi Perbedaan Pendapat

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	28,2
2	Setuju	14	17,9
3	Cukup Setuju	34	43,5
4	Tidak Setuju	8	10,2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari penjelasan diatas maka jawaban mengenai karyawan PTPN V Sei Rokan mampu memberikan solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat yang berjumlah 78 orang. 22 orang yang menjawab sangat setuju dengan persentase 28,2%. 14 orang yang menjawab setuju dengan persentase 17,9%. 34 orang karyawan yang menjawab cukup setuju dengan persentase 43,5%. Dan 8 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 10,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjawab paling tinggi ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu memberikan solusi dalam pekerjaannya yang lain, dengan hal ini juga karyawan dan anggotanya masih saja selalu berbeda pendapat dan tidak ada mendapatkan solusi dalam pekerjaannya. Karyawan anggota ini masih kurang responsive dalam memberikan solusi yang ada dalam pekerjaannya tersebut.

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan Selalu Bersedia Membantu Dan Menyelesaikan Tugas Seca Bersama-Sama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	32
2	Setuju	27	34,6
3	Cukup Setuju	19	24,3
4	Tidak Setuju	7	8,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data Olahan Primer, 2022

Dari keterangan diatas dijelaskan kembali bahwa mengenai Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu bersedia membantu dan menyelesaikan tugas secara bersama-sama dengan jumlah 78 orang. 25 orang karyawan yang mengatakan sangat setuju dengan persentase 32%. 27 orang karyawan yang mengatakan setuju dengan persentase 34,6%. 19 orang karyawan yang mengatakan cukup setuju

dengan persentase 24,3%. Dan 7 orang karyawan yang menjawab tidak setuju dengan persentase 8,9%.

Jadi dari hasil ini maka jawaban yang paling tinggi ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan anggota masih selalu memberikan dan bersedia membantu anggota dengan baik sehingga hal ini juga membuat karyawan selalu menjaga dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 5.37
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y) pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Pekerjaan Itu Sendiri						
Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	26	31	19	2	0	315
Bobot Nilai	130	124	57	4	0	
Tantangan kerja yang diberikan PTPN V Sei Rokan kepada karyawan selalu jelas dan menantang anggota	25	27	21	5	0	306
Bobot Nilai	125	108	63	10	0	
Tugas yang diberikan PTPN V Sei Rokan selalu mencapai hasil yang memuaskan anggota	32	29	17	0	0	327
Bobot Nilai	160	116	51	0	0	
Gaji						
PTPN V Sei Rokan memberikan standar gaji berdasarkan UMK yang berlaku untuk karyawan	29	35	14	0	0	328
Bobot Nilai	145	140	42	0	0	
PTPN V Sei Rokan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu	29	28	21	0	0	320

Bobot Nilai	145	112	63	0	0	
PTPN V Sei Rokan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan	34	32	12	0	0	334
Bobot Nilai	170	128	36	0	0	
Rekan Kerja						
Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	24	21	19	14	0	289
Bobot Nilai	120	84	57	28	0	
Karyawan pada PTPN V Sei Rokan mampu bekerja sama dengan baik rekan kerja	22	18	24	4	0	262
Bobot Nilai	110	72	72	8	0	
Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu memberikan solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat	22	14	34	8	0	284
Bobot Nilai	110	56	102	16	0	
Karyawan PTPN V Sei Rokan selalu bersedia membantu dan menyelesaikan tugas secara bersama-sama	25	27	19	7	0	304
Bobot Nilai	125	108	57	14	0	
Total Skor						3.068
Skor Tertinggi						334
Skor Terendah						262
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu PTPN V Sei Rokan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan skor sebanyak 334. Dan yang paling rendah berada pada Karyawan pada PTPN V Sei Rokan mampu bekerja sama dengan baik rekan kerja dengan skor sebanyak 262

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

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 5 \times 78 = 3.900 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 1 \times 78 = 780 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.900 - 780}{5} \\ &: 624 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel self efficacy pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3.900 - 3.276$$

$$\text{Baik} = 3.276 - 2.652$$

$$\text{Netral} = 2.652 - 2.028$$

$$\text{Tidak Baik} = 2.028 - 1.404$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 1.404 - 780$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu adalah sebesar 3.068

Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.276- 2.652 yang termasuk dalam kategori tinggi baik. Hal ini artinya bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, karena dengan hal ini



karyawan mendapatkan pekerjaan yang dapat menjadikan setiap karyawan itu mendapatkan standar kepuasannya, perusahaan mendapat kan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan nya tersebut

5.6 Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan

Kerja

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

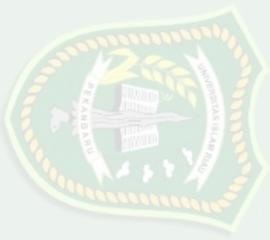
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots.

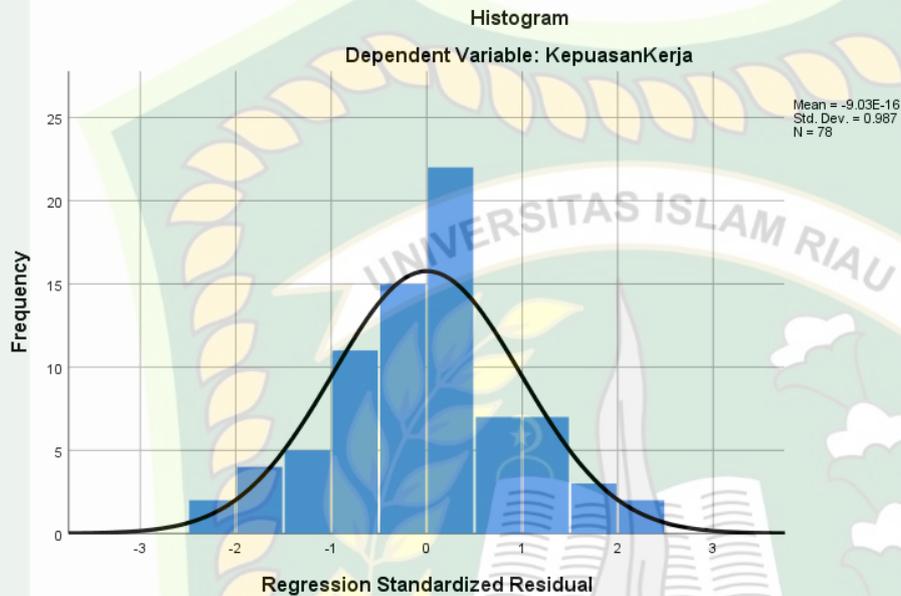
Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

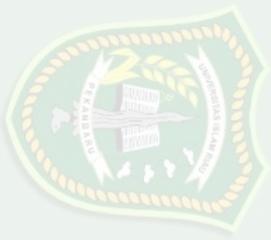


Gambar 5.1
Uji Histogram

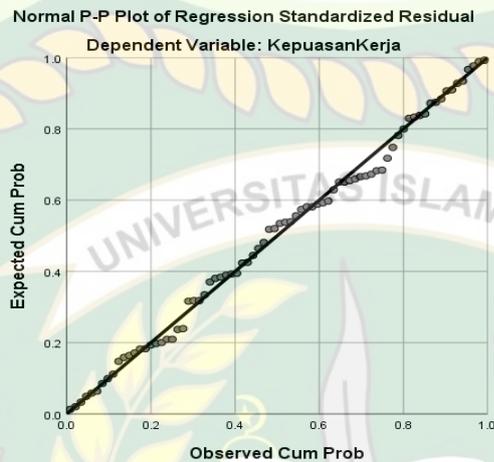


Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar diatas bahwa menunjukkan garis diagonal antara sumbu X dan Y terlihat bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian dapat berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis apakah pengujian memiliki standar dari variansi yang dilakukan dan dari adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari

0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.326	1.299		2.561	.012		
1 SelfEfficacy	.451	.089	.481	5.068	.000	.253	3.945
MotivasiKerja	.442	.091	.462	4.876	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel diatas merupakan sebuah pengujian yang jenis uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance variabel self efficacy dan motivasi kerja dalam penelitian ini ialah 0,253 dan nilai VIF nya adalah 3,945. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa variabel self efficacy dan motivasi kerja ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.824	2.345	1.181

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, SelfEfficacy

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,181 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,181 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 78 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,58 du sebesar 1,68 dan 4-du sebesar 2,32. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,68 < 1,181 < 2,32$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

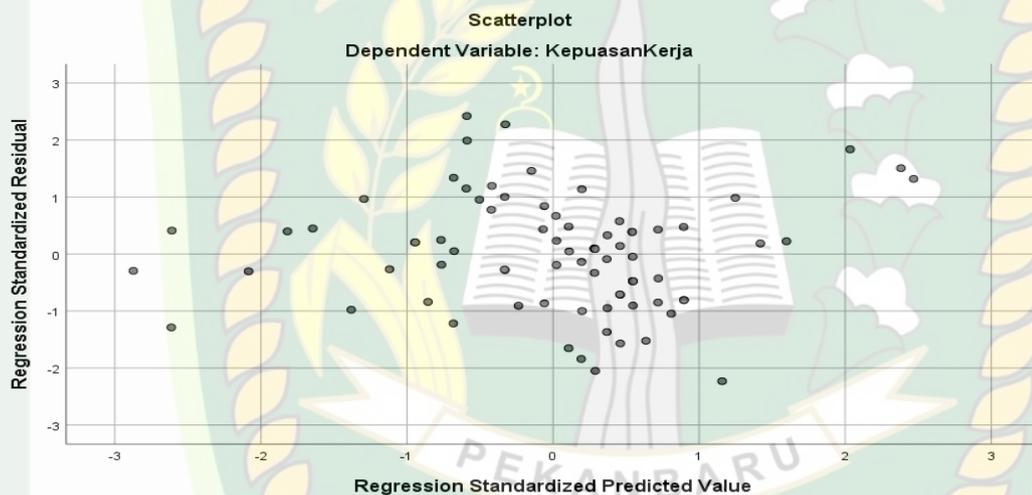
4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.

Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan dari gambar tersebut diatas dijelaskan bahwa gambar ini merupakan pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang dekat sehingga tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.40
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.326	1.299		2.561	.012		
1 SelfEfficacy	.451	.089	.481	5.068	.000	.253	3.945
MotivasiKerja	.442	.091	.462	4.876	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

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

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

$$Y = 3,326 + 0,451 X_1 + 0,442 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Self Efficacy

X_2 : Motivasi Kerja

Y : Kepuasan kerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi self efficacy

b_2 : Koefisien regresi kepuasan kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 3,326 artinya jika self efficacy dan motivasi kerja satuan nilainya adalah (0), maka kepuasan kerja akan tetap berada pada 3,326. Artinya jika karyawan masih kurang yakin dengan pekerjaan yang dilakukannya dan karyawan tidak memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan akan berada tetap pada 3,326 atau sebesar satu satuan
- b. Koefisien regresi dari variabel Self Efficacy. Jika satuan nilai dari motivasi kerja memiliki coefficient (b1)= 0,451. Hal ini berarti jika karyawan memiliki kemampuan dan keyakinan nya dengan baik untuk bekerja dan menguasai pekerjaannya dengan baik maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,451 atau 45,1%
- c. Koefisien regresi dari motivasi kerja. Perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,442. Hal ini berarti jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan selalu membuat dirinya merasa bekerja untuk mendapatkan penghargaannya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,442 atau 44,2%.

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 R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan,



kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) 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^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.824	2.345	1.181

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, SelfEfficacy

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

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 $R = .910^a$. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu yaitu sebesar 0,824 atau 82,4%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,824 Hal ini berarti 82,4% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,4\% = 17,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti semangat kerja, budaya organisasi, keterikatan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, reward dan punishment, pengembangan karir dan lain-lain.



2. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (self efficacy dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (PTPN V Sei Intan Rokan Hulu), 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^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1998.995	2	999.497	181.798	.000 ^b
	Residual	412.339	75	5.498		
	Total	2411.333	77			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, SelfEfficacy

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,12$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 181, 798 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($181,798 > 3,12$) yang berarti bahwa variabel self efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

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 kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.326	1.299		2.561	.012		
1 SelfEfficacy	.451	.089	.481	5.068	.000	.253	3.945
MotivasiKerja	.442	.091	.462	4.876	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

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

1. Nilai t-hitung untuk variabel self efficacy (X1) = memiliki nilai t hitung 5,068 > dan T tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,05 yang mana dengan nilai (5,068 > 1,665). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha

diterima, artinya self efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_2) = memiliki nilai t hitung $4,876 >$ dan t tabel $1,665$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$ yang mana ($4,876 > 1,665$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

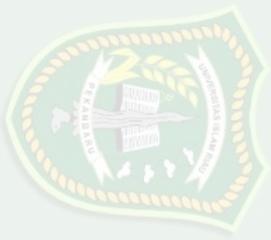
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu. Dengan melihat keyakinan dan kemampuan diri seseorang dalam bekerja diperusahaan ini juga akan terlihat sejauh mana hal yang dapat membuat seseorang itu puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada $0,05$. Dengan hal ini maka self efficacy secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, makna dari positif ini berarti apabila self efficacy yang dimiliki karyawan ini kurang maksimal diperusahaan atau memang karyawan yang bekerja masih kurang menguasai pekerjaannya dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Namun begitu juga sebaliknya apabila karyawan ini memiliki



kemampuan yang baik dan masih merasa yakin dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini sudah maksimal maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

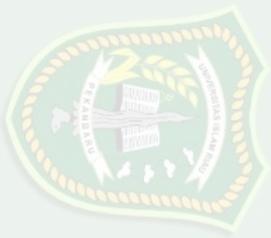
Skor persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan PTPN V Sei Rokan memiliki kekuatan fisik yang maksimal dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki fisik yang kuat dan seimbang untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan memiliki tenaga yang baik dalam bekerja.

Dan yang paling rendah berada pada Karyawan PTPN V Sei Rokan mampu merangkap atau mendoublekan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih kurang mampu dalam mendouble kan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan, karyawan perusahaan ini hanya mampu bekerja dengan tugas dan yang diberikan saja tanpa mampu merangkap tugas dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah pada tahun 2015 yang berjudul Pengaruh Self Efficacy, Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tujuan dari pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu. Dengan menilai motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan ini maka dengan itu juga karyawan puas dalam bekerja yang mana akan menjadikan suatu



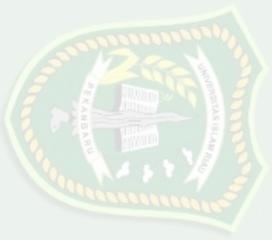
perilaku yang dapat membuat situasi karyawan itu termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05. Dengan hal ini maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu, makna dari positif ini artinya bahwa apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki motivasi dalam bekerja nya kurang maksimal dan merasa bahwa hubungan dengan rekan kerjanya menjadi mundur dan kurang semangat maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan mampu menghasilkan tugas yang seimbang dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat.

Self efficacy dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu yaitu sebesar 0,824 atau 82,4%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya Adjusted *R Square* 0,824 Hal ini berarti 82,4% variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan motivasi kerja.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Karyawan PTPN V Sei Rokan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki motivasi dalam bekerja karena ingin mendapatkan penghargaan dalam bekerja, karyawan juga



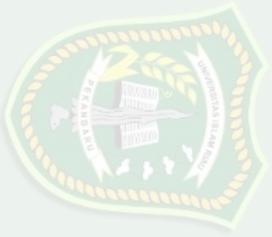
menginginkan prestasi yang baik untuk bekerja diperusahaan ini.

Dan yang paling rendah berada pada Kondisi PTPN V Sei Rokan sangat memadai dan efektif, hal ini dikarenakan bahwa karena karyawan pada perusahaan ini apalagi pada bagian pengolahan dan pabrik tentunya kondisi dari pekerjaan kurang memadai dan kurang efektif sehingga hal ini membuat karyawan masih kurang merasa nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Eka Viska Putrid an I Made Artha Wibawa (2016) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Cabang Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Astra Lestari Cabang Jambi

Dan penelitian yang dilakukan Ernawati pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Persero Are Bulukumba.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

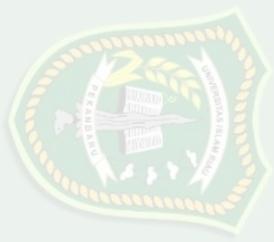
6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini setelah dilakukannya analisis hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari nilai regresi pada self efficacy sebesar 0,451. Hal ini berarti jika karyawan memiliki kemampuan dan keyakinannya dengan baik untuk bekerja dan menguasai pekerjaannya dengan baik maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat
2. Dari hasil regresi motivasi kerja sebesar 0,442. Hal ini berarti jika karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dan selalu membuat dirinya merasa bekerja untuk mendapatkan penghargaannya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat
3. Berdasarkan pengujian pada uji t parsial menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu
4. Berdasarkan pengujian uji f simultan menunjukkan bahwa self efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V Sei Intan Rokan Hulu

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang akan diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:





1. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan penguasaan keterampilan karyawan dan keyakinan dirinya dalam bekerja agar karyawan mampu menguasai pekerjaannya dengan baik
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan target dalam pekerjaan yang jelas sehingga karyawan juga bisa apabila mendapatkan pekerjaan yang rangkap selama jam bekerja.
3. Diharapkan kepada perusahaan untuk lebih mengkondisikan lingkungan kerja yang di berikan untuk karyawan agar karyawan lebih puas lagi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam self efficacy, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

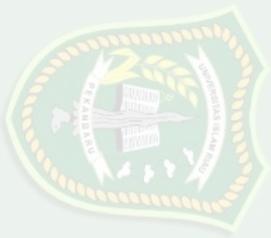
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

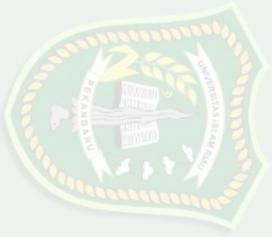
DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2013. Psikologi Kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press
- Bandura, 2010, Self Efficacy: The Exercise Control. Terjemahan Fathoni. Jakarta: Bumi Aksara
- 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. 8n No. 14
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Effendy, 2012. *Kinerja dan Pelaksanaannya*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progress SPSS*, Cetakan Keempat, BP Undip, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Andi
- Gunarsa, 2013. *Motivasi dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, 2013, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Handoko, 2014, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2012, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke enam, Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini, Kartono, 2012. *Penyelesaian Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kreitner dan Kinicki, 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep, Skill dan Praktik Terbaik*. Bisnis dan Ekonomi
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.



- Martoyo, Susilo, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R and Jackson, 2013, *Human Resources Development (Track series/ Terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Muchdarsyah, Sinungan, 2012. *Dasar-Dasar Teknik Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press
- Nitisemito, Alex, 2012. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Doni, 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- 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
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Rucky, Achmad, S., 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Schmerhorn, 2012. *Human Resource Management*. Philadelphia: Kogan Page
- Sedarmayanti, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia
- Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung: CV





Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Sunyoto, Danang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Sutrisno, Edy, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

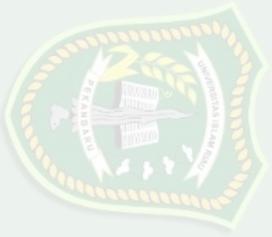
Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Syafarudin, Alwi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Terry, George R. 2012. *Prinsip Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Winardi, 2012. *Motivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



Kuesioner Penelitian

Perihal: Permohonan Menjadi Responden

**Yth. Bapak/Ibu PT. Perkebunan Nusantara V Sei Intan Rokan Hulu
di Tempat**

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PTPN V Sei Intan”** maka perkenankan saya:

Nama : Siti Nur Azizah

NPM :175210924

Status : Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau

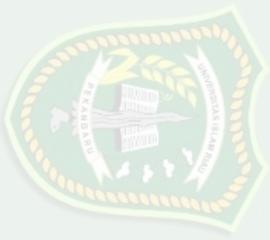
Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Agar penelitian ini bermanfaat, maka dimohonkan Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Penelitian ini tidak untuk mencari jawaban yang benar/salah, peneliti ingin mengetahui opini pribadi Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Seluruh informasi akan dianalisis dan dilaporkan secara keseluruhan/bukan perindividu dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

UNIVERSITAS
Siti Nur Azizah
ISLAM RIAU



I. IDENTITAS RESPONDEN

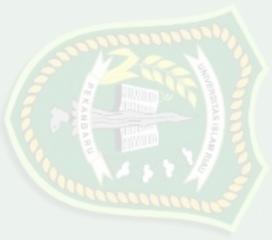
Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
 Pendidikan Terakhir :
 Masa kerja :
 Bidang Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- Kepada Bapak/Ibu/Sdr/I diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban yang sesuai
- Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU



III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Self Efficacy (X1)

1. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu memahami diri dengan baik dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu menyelesaikan pekerjaan yang rumit
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu menyesuaikan kebutuhan dan kompetensi dirinya dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan PTPN V Sei Intan selalu menguasai tugas di setiap bidang kerjanya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Karyawan PTPN V Sei Intan selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu merangkap atau mendoublekan pekerjaan dan tugasnya dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Karyawan PTPN V Sei Intan memiliki kekuatan fisik yang maksimal dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Karyawan PTPN V Sei Intan memiliki kekuatan mental yang baik dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



9. Karyawan PTPN V Sei Intan selalu yakin dengan tugas dan hasil pekerjaannya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
10. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu menyelesaikan masalah dan hambatan tanpa kesulitan yang didapatkannya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Motivasi Kerja (X2)

1. Penghasilann yang dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Karyawan PTPN V Sei Intan bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Karyawan PTPN V Sei Intan bekerja untuk memperoleh pengakuan dari setiap antar anggotanya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Karyawan PTPN V Sei Intan dalam bekerja agar mampu menguasai jabatannya dalam perusahaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Kondisi PTPN V Sei Intan sangat memadai dan efektif
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. PTPN V Sei Intan memiliki pengelolaan dan manajemen yang baik untuk anggota karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. PTPN V Sei Intan memberikan jaminan kerja kepada setiap anggota karyawan

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

8. Perusahaan memberikan status dan tanggungjawab yang jelas kepada anggota karyawan

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

9. Peraturan dan kebijakan yang diberikan oleh karyawan PTPN V Sei Intan sangat fleksibel

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

C. Kepuasan Kerja (Y)

1. Karyawan PTPN V Sei Intan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

2. Tantangan kerja yang diberikan PTPN V Sei Intan kepada karyawan selalu jelas dan menantang anggota

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

3. Tugas yang diberikan PTPN V Sei Intan selalu mencapai hasil yang memuaskan anggota

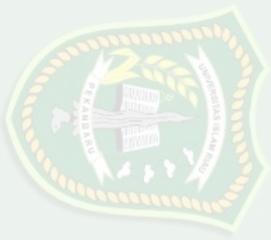
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

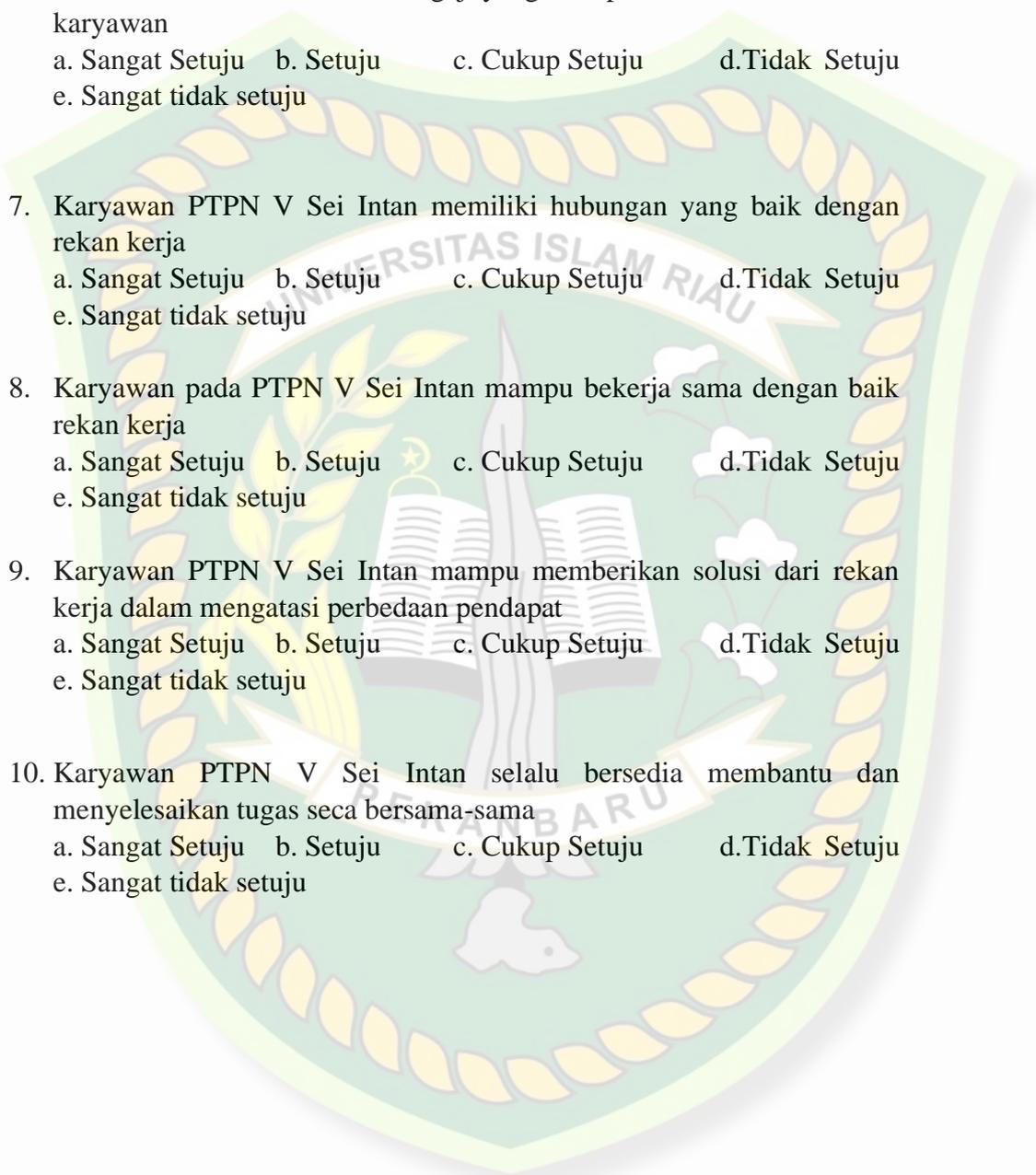
4. PTPN V Sei Intan memberikan standar gaji berdasarkan UMK yang berlaku untuk karyawan

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. cukup sesuai d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak sesuai

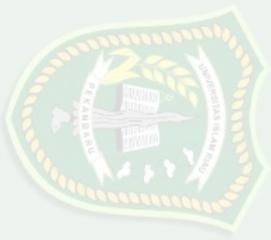
5. PTPN V Sei Intan memberikan gaji kepada karyawan dengan tepat waktu

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju



- 
6. PTPN V Sei Intan memberikan gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju
7. Karyawan PTPN V Sei Intan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju
8. Karyawan pada PTPN V Sei Intan mampu bekerja sama dengan baik rekan kerja
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju
9. Karyawan PTPN V Sei Intan mampu memberikan solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju
10. Karyawan PTPN V Sei Intan selalu bersedia membantu dan menyelesaikan tugas secara bersama-sama
- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju d. Tidak Setuju
e. Sangat tidak setuju

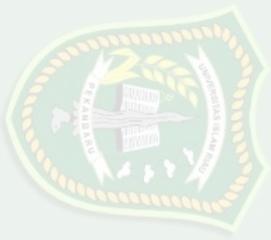
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

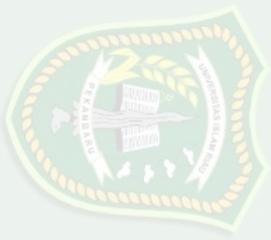
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**TABULASI HASIL PENELITIAN PENGARUH SELF EFFICACY DAN
MOTIVASI KERJA DI PTPN V SEI INTAN ROKAN HULU**

VARIABEL SELF EFFICACY

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	31
4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	33
3	4	2	5	3	3	3	3	3	4	33
3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	32
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	29
2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	29
3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	31
4	4	1	4	4	3	3	3	2	3	31
3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	31
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31



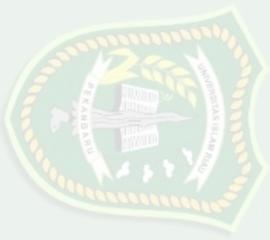
2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	29
3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	31
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	2	4	4	3	4	3	2	3	32
2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	32
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	33
2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	30
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	31
3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	32
2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	30
2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	28
2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	29
3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	30
2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	32
3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	30
2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	27
2	5	2	4	2	3	3	3	1	3	28
3	4	3	4	3	4	2	4	1	3	31
2	4	2	5	2	3	2	3	2	4	29
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	32
2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	30
2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	28
3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	33
2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	31
2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	32
2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	28
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25
3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	27
2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	26
2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	26
3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	31
2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	27
2	2	3	3	4	2	1	4	2	3	26
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26
2	2	2	3	2	2	3	4	3	2	25

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	30
2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	26
2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	23
3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	24
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	23
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	24
3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	20
4	2	2	3	2	2	1	2	2	2	22
3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	24
2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	22
2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	21
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23
2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	18
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	18
3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	20
1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	15
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

VARIABEL MOTIVASI KERJA

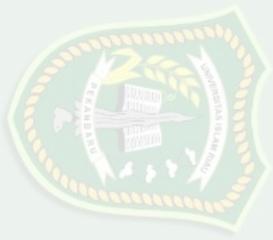
4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
3	3	4	5	4	3	4	4	4	34
3	4	4	5	4	3	4	4	4	35
3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
2	4	3	3	3	4	4	5	3	31
2	4	4	3	3	4	4	4	3	31
3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
3	4	3	4	3	3	3	4	3	30
3	3	4	4	3	3	3	4	4	31
3	4	3	4	3	4	3	5	4	33
3	3	3	4	4	3	4	4	3	31
3	3	4	4	3	3	3	4	3	30
2	4	3	4	3	4	3	4	2	29
2	3	3	4	3	3	4	5	2	29
3	3	4	4	4	3	3	4	3	31
2	4	3	3	3	5	3	4	2	29
2	3	3	3	3	4	4	4	2	28

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



3	3	2	4	3	4	3	4	2	28
2	4	2	3	4	4	3	4	3	29
2	3	3	3	3	4	3	4	2	27
3	3	3	4	3	4	3	3	2	28
3	4	4	3	4	4	3	3	3	31
4	3	3	3	3	4	3	3	2	28
3	3	3	4	3	4	2	3	2	27
3	4	2	3	4	4	3	3	2	28
3	4	2	3	3	5	3	3	1	27
3	4	3	3	3	4	3	3	1	27
2	4	2	4	4	4	3	4	2	29
2	3	2	3	4	5	2	3	2	26
3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
2	2	3	4	3	4	3	3	2	26
3	2	2	3	3	5	4	4	2	28
2	3	3	3	3	4	3	3	3	27
2	2	3	3	4	4	3	3	2	26
3	2	4	3	3	4	2	4	2	27
2	2	3	4	3	4	2	4	3	27
2	2	3	3	3	4	3	5	2	27
3	3	2	3	3	3	2	4	2	25
2	3	2	4	2	3	2	4	3	25
2	3	2	3	2	4	2	4	2	24
3	4	3	3	3	3	3	3	2	27
2	3	3	3	2	3	2	3	3	24
2	3	3	3	2	4	2	4	2	25
1	3	3	3	3	3	3	3	2	24
2	2	2	2	2	3	2	3	3	21
2	2	2	2	2	4	2	4	2	22
3	3	2	2	3	3	2	4	2	24
2	2	2	3	2	3	2	4	3	23
2	2	3	2	2	4	2	3	2	22
1	2	3	2	2	3	3	3	2	21
1	2	2	3	2	3	2	3	3	21
2	2	2	2	1	4	2	3	2	20
2	3	3	2	2	3	3	4	2	24
3	2	2	2	1	3	2	3	3	21
2	2	2	2	1	3	2	3	2	19
2	3	3	3	2	3	3	4	2	25
3	2	2	2	1	3	2	3	3	21
2	2	2	2	1	3	2	3	3	20
1	3	3	3	2	3	3	4	4	26
1	2	2	2	2	3	3	3	3	21
1	2	2	2	3	3	2	3	3	21

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

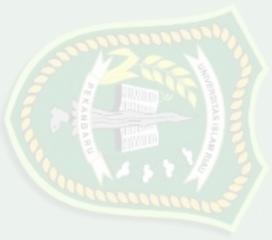
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1	2	3	3	2	3	3	3	2	22
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
1	3	2	2	2	3	3	2	3	21
2	2	3	2	3	2	4	2	3	23
3	2	2	2	3	2	3	2	2	21
2	2	2	2	2	2	3	3	2	20
2	3	3	3	3	2	2	2	3	23
1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
1	2	2	2	2	2	1	1	2	15
2	2	1	2	3	2	2	1	3	18
1	2	1	2	2	1	3	1	2	15
2	1	1	1	1	1	2	1	2	12
3	1	1	1	1	1	1	2	3	14
1	1	1	1	1	1	1	2	2	11

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	36
4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	33
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	30
3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	29
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30
4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	30
3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	28
3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	31
3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	31
3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	29
3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	29
2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	29
2	5	2	3	3	5	3	3	2	2	30
3	4	3	3	3	4	2	3	3	1	29
2	4	3	4	4	4	2	4	2	1	30
2	3	3	3	3	4	2	3	2	1	26
3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	26

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

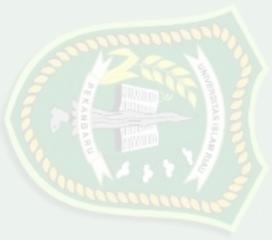


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	29
2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	31
2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	27
2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	29
2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	24
3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	27
2	4	3	3	4	3	2	3	3	1	28
2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	28
3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	29
3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	29
2	4	3	3	4	4	3	4	3	1	31
2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	28
3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	28
3	3	2	3	2	4	3	4	2	2	28
2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	29
2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	30
3	3	2	3	3	4	3	4	2	1	28
2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	28
2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	29
3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	27
2	3	2	4	3	2	2	3	2	1	24
2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	24
2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	26
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	25
3	4	2	3	2	4	2	4	4	3	31
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	25
2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	27
3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	30
4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	30
3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	29
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	29
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23
4	2	3	2	2	3	3	3	1	2	25
4	2	2	3	3	2	2	2	1	3	24
4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	24
4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	27
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	24
3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	21
3	2	4	3	4	3	3	3	1	1	27
4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	23



3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	23
3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	27
4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	23
3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	21
3	2	4	3	1	3	2	1	1	1	21
4	2	3	2	1	2	2	1	2	1	20
3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	19
3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	18
3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	16
2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	15
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

OUTPUT HASIL PENELITIAN PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEI INTAN ROKAN HULU

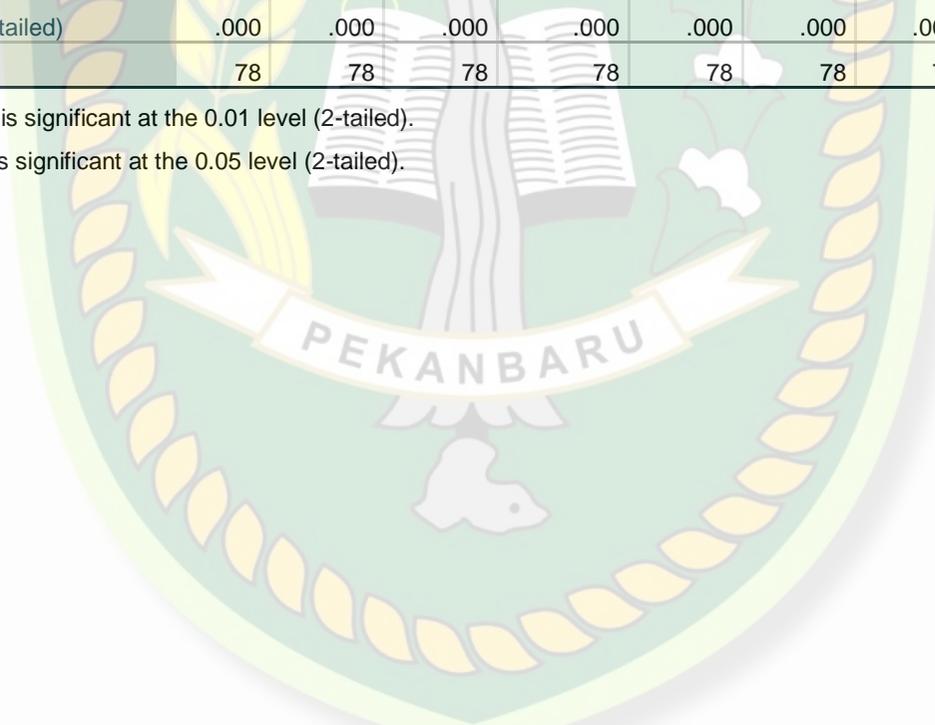
		Correlations										
		se1	se2	se3	se4	se5	se6	se7	se8	se9	se10	total
se1	Pearson Correlation	1	.441**	.246*	.465**	.452**	.492**	.419**	.410**	.357**	.378**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
se2	Pearson Correlation	.441**	1	.275*	.658**	.576**	.601**	.561**	.531**	.221	.621**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000	.000	.000	.000	.000	.052	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
se3	Pearson Correlation	.246*	.275*	1	.355**	.395**	.408**	.247*	.352**	.300**	.295**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.030	.015		.001	.000	.000	.029	.002	.008	.009	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
se4	Pearson Correlation	.465**	.658**	.355**	1	.642**	.558**	.548**	.590**	.388**	.609**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
se5	Pearson Correlation	.452**	.576**	.395**	.642**	1	.474**	.551**	.555**	.433**	.626**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
se6	Pearson Correlation	.492**	.601**	.408**	.558**	.474**	1	.487**	.691**	.210	.598**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.065	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78



	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.419**	.561**	.247*	.548**	.551**	.487**	1	.507**	.483**	.518**	.747**
se7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.410**	.531**	.352**	.590**	.555**	.691**	.507**	1	.349**	.674**	.780**
se8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.357**	.221	.300**	.388**	.433**	.210	.483**	.349**	1	.357**	.572**
se9	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.008	.000	.000	.065	.000	.002		.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.378**	.621**	.295**	.609**	.626**	.598**	.518**	.674**	.357**	1	.787**
se10	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.637**	.763**	.539**	.813**	.800**	.758**	.747**	.780**	.572**	.787**	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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



Correlations

		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	total
m1	Pearson Correlation	1	.463**	.468**	.524**	.507**	.345**	.386**	.361**	.256*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.024	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m2	Pearson Correlation	.463**	1	.579**	.680**	.652**	.556**	.584**	.529**	.234*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m3	Pearson Correlation	.468**	.579**	1	.727**	.606**	.447**	.644**	.551**	.431**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m4	Pearson Correlation	.524**	.680**	.727**	1	.719**	.505**	.621**	.645**	.422**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m5	Pearson Correlation	.507**	.652**	.606**	.719**	1	.477**	.668**	.396**	.283*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.012	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m6	Pearson Correlation	.345**	.556**	.447**	.505**	.477**	1	.380**	.606**	-.068	.660**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.557	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
m7	Pearson Correlation	.386**	.584**	.644**	.621**	.668**	.380**	1	.485**	.338**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.003	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP M

PERPUSTAKAAN SOEMAN H

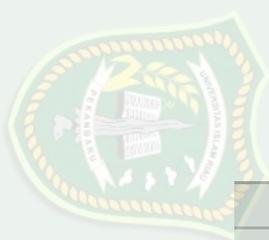
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini d

	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.361**	.529**	.551**	.645**	.396**	.606**	.485**	1	.261*	.740**
m8	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.021	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.256*	.234*	.431**	.422**	.283*	-.068	.338**	.261*	1	.455**
m9	Sig. (2-tailed)	.024	.039	.000	.000	.012	.557	.003	.021		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.644**	.803**	.825**	.889**	.809**	.660**	.771**	.740**	.455**	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

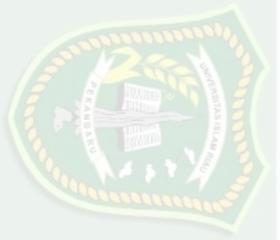
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



Correlations

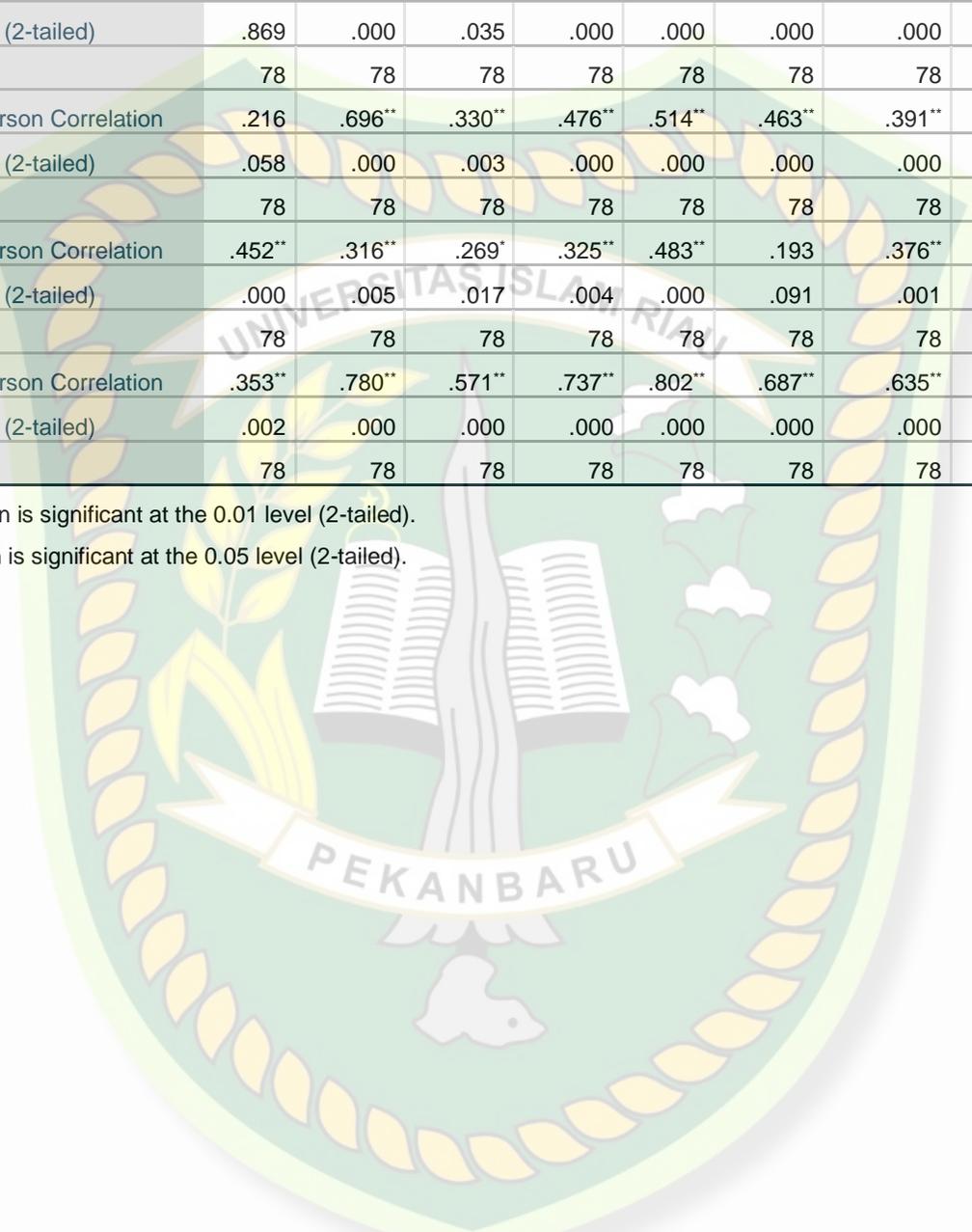
		kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	total
kk1	Pearson Correlation	1	-.065	.401**	.073	.204	-.134	.322**	.019	.216	.452**	.353**
	Sig. (2-tailed)		.570	.000	.525	.073	.243	.004	.869	.058	.000	.002
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk2	Pearson Correlation	-.065	1	.299**	.601**	.589**	.680**	.325**	.711**	.696**	.316**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.570		.008	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk3	Pearson Correlation	.401**	.299**	1	.303**	.449**	.249*	.376**	.239*	.330**	.269*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.007	.000	.028	.001	.035	.003	.017	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk4	Pearson Correlation	.073	.601**	.303**	1	.596**	.560**	.373**	.608**	.476**	.325**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.525	.000	.007		.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk5	Pearson Correlation	.204	.589**	.449**	.596**	1	.478**	.394**	.590**	.514**	.483**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk6	Pearson Correlation	-.134	.680**	.249*	.560**	.478**	1	.487**	.631**	.463**	.193	.687**
	Sig. (2-tailed)	.243	.000	.028	.000	.000		.000	.000	.000	.091	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
kk7	Pearson Correlation	.322**	.325**	.376**	.373**	.394**	.487**	1	.410**	.391**	.376**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

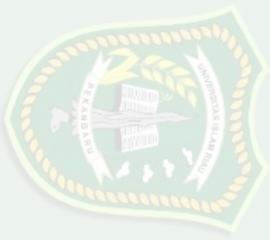


	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.019	.711**	.239*	.608**	.590**	.631**	.410**	1	.559**	.352**	.770**
kk8	Sig. (2-tailed)	.869	.000	.035	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.216	.696**	.330**	.476**	.514**	.463**	.391**	.559**	1	.449**	.763**
kk9	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.452**	.316**	.269*	.325**	.483**	.193	.376**	.352**	.449**	1	.624**
kk10	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.017	.004	.000	.091	.001	.002	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	.353**	.780**	.571**	.737**	.802**	.687**	.635**	.770**	.763**	.624**	1
total	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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





Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja, SelfEfficacy ^b		Enter

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.829	.824	2.345	1.181

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, SelfEfficacy

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1998.995	2	999.497	181.798	.000 ^b
	Residual	412.339	75	5.498		
	Total	2411.333	77			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, SelfEfficacy

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.326	1.299		2.561	.012	
1	SelfEfficacy	.451	.089	.481	5.068	.000	.253
	MotivasiKerja	.442	.091	.462	4.876	.000	.253

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Coefficient Correlations^a

Model		MotivasiKerja		SelfEfficacy	
1	Correlations	MotivasiKerja	1.000		-.864
		SelfEfficacy	-.864	1.000	
	Covariances	MotivasiKerja	.008	-.007	
		SelfEfficacy	-.007	.008	

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Collinearity Diagnostics^a

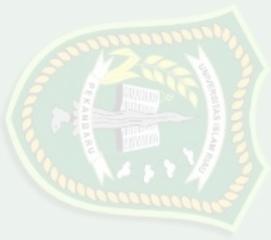
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	SelfEfficacy	MotivasiKerja
1	1	2.965	1.000	.00	.00	.00
	2	.029	10.122	.96	.04	.09
	3	.006	21.938	.04	.96	.90

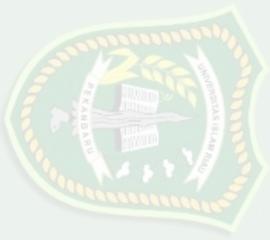
a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Residuals Statistics^a

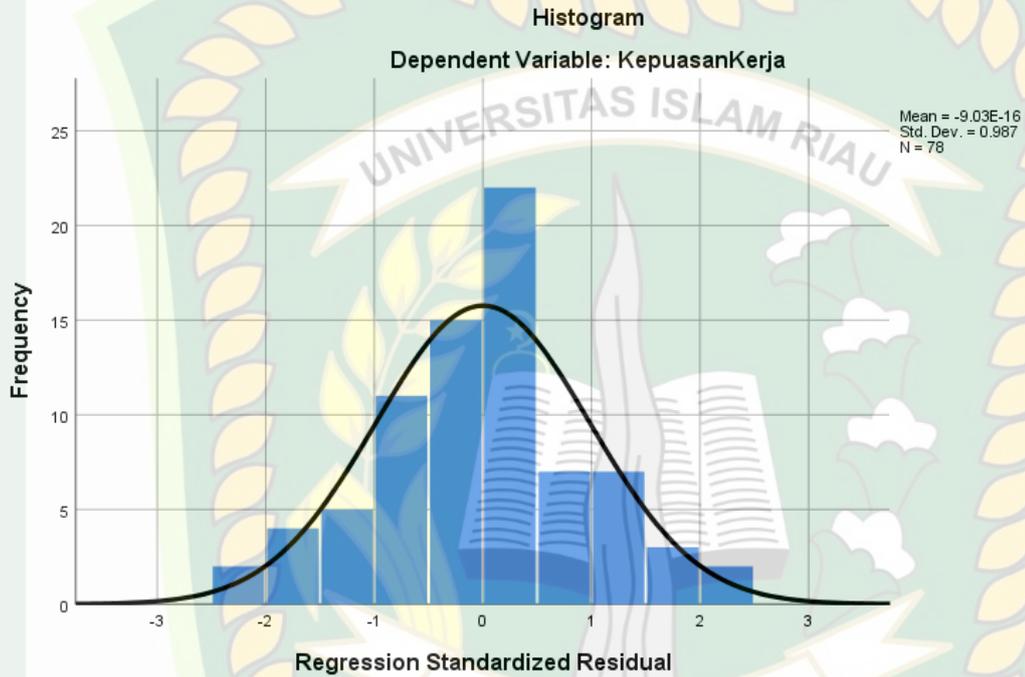
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.69	39.91	27.33	5.095	78
Residual	-5.230	5.676	.000	2.314	78
Std. Predicted Value	-2.873	2.468	.000	1.000	78
Std. Residual	-2.231	2.421	.000	.987	78

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

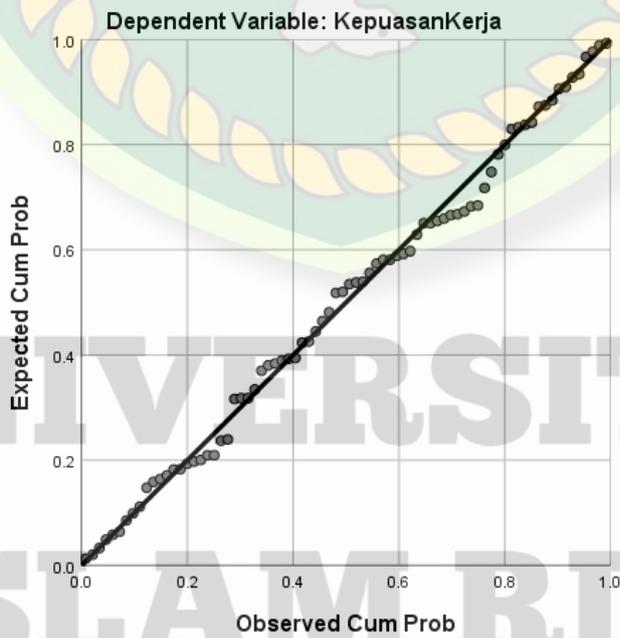




Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

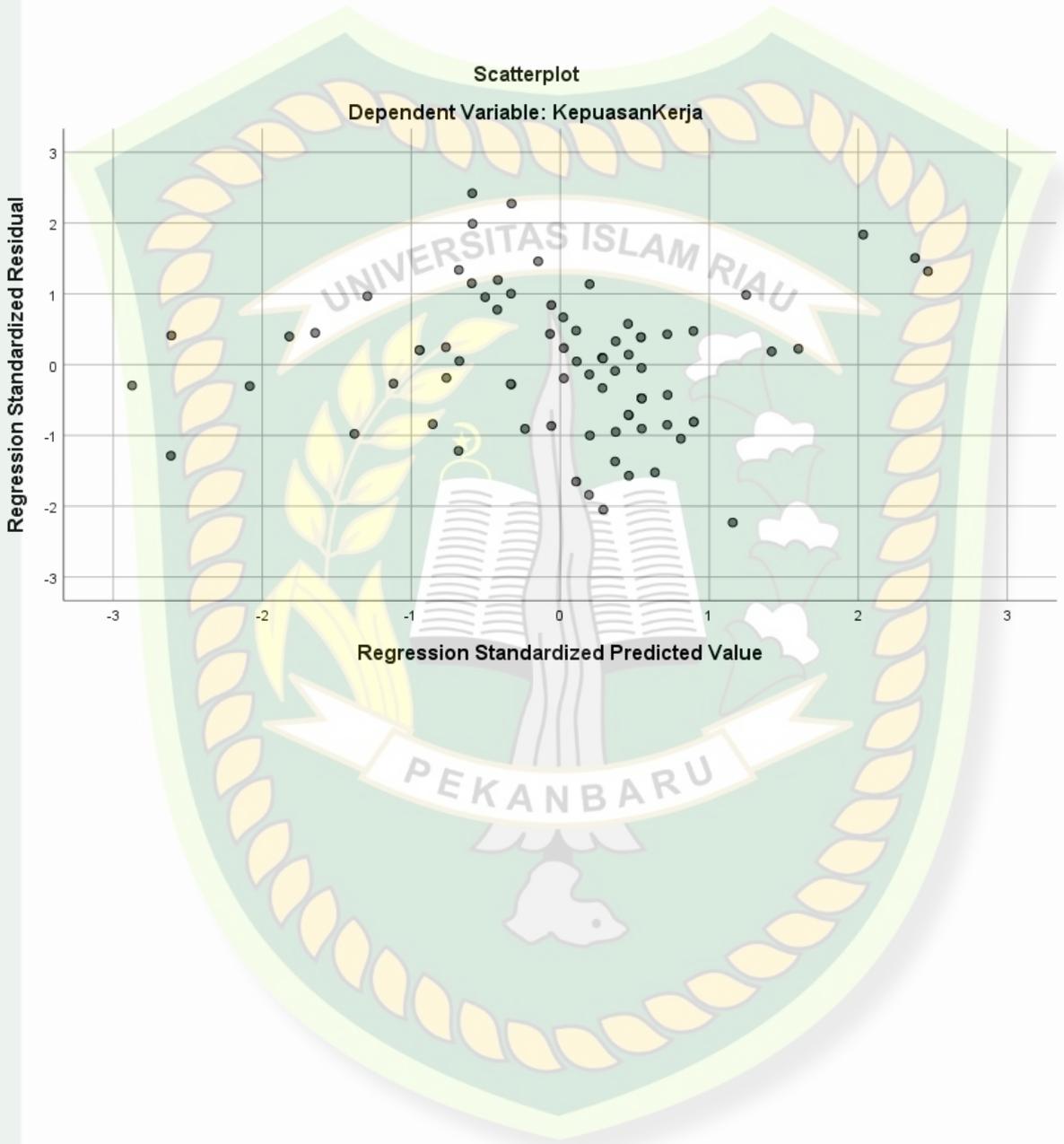
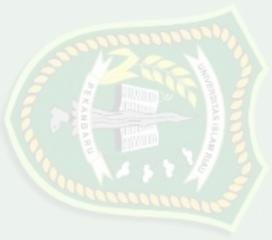


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



**DOKUMENTASI PENELITIAN PENGARUH SELF EFFICACY DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PTPN V SEI INTAN ROKAN HULU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

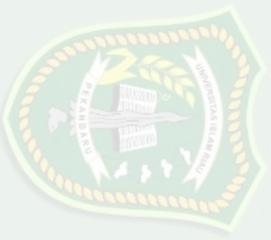


UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

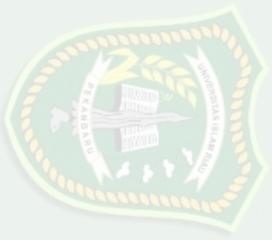
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

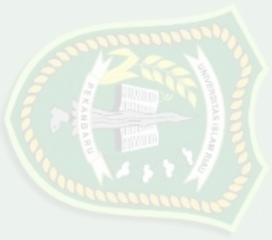
Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU