



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

ACH. HELMY ADE SETYOBUDI

NIM. 130810201198

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Helmy Ade Setyobudi

NIM. 130810201198

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2018

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

***THE EFFECT OF SELF EFFICACY, MOTIVATION AND WORK DICIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.KERETA API INDONESIA
REGIONAL OPERATION IX JEMBER***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada
fakultas ekonomi universitas jember

Oleh:

Achmad Helmy Ade Setyobudi

NIM. 130810201198

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN ANAJEMEN
2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Achmad Helmy Ade Setyobudi
Nim : 130810201198
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA
API INDONESIA DAERAH OPERASI IX JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Juli 2018

Yang menyatakan,

Achmad Helmy Ade Setyobudi

NIM. 130810201198

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA DAERAH OPERASI IX
JEMBER

Nama Mahasiswa : Achmad Helmy Ade Setyobudi

NIM : 130810201198

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E.,M.Si

NIP. 19740502200003201

Ema Desia Prajitasari, S.E.,M.M

NIP. 197912212008122002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAERAH OPERASI IX JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Achmad Helmy Ade Setyobudi

Nim : 130810201198

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

19 Juli 2018

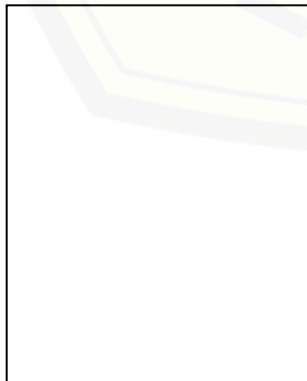
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Purnamie Titisari, SE.,M.Si**
NIP. 197501062000032001 : (.....)

Sekretaris : **Drs. Mochamad Syaharudin, M.M**
NIP. 195509191985031003 : (.....)

Anggota : **Ana Mufidah, S.E., M.M**
NIP. 198002012005012001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

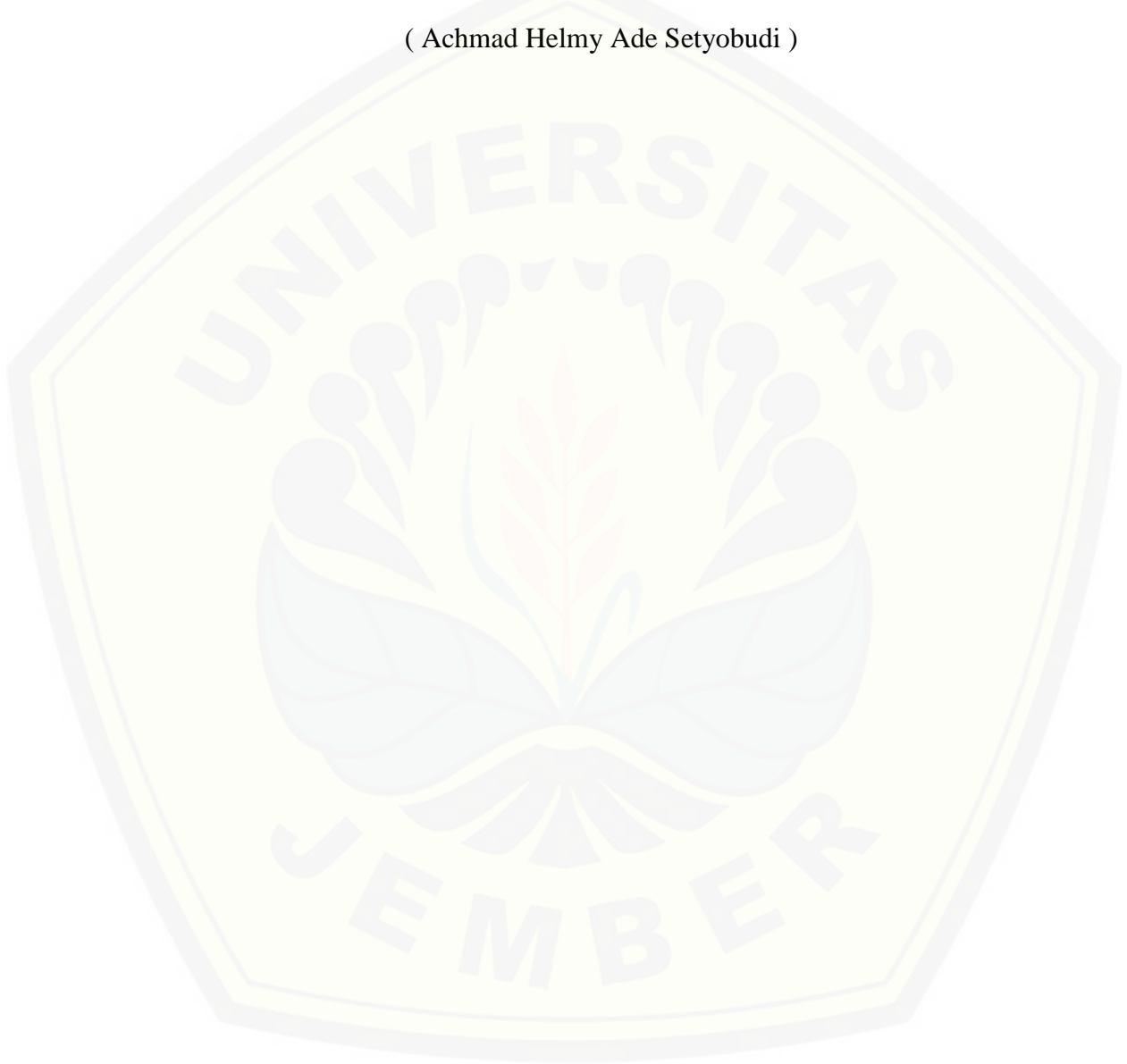
Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada:

1. Orang tuaku tercinta, Ibu Listyo Asih dan Bapak Budi Hartono yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
2. Saudaraku Nila Ayu Maulida yang selalu mendukung saya.
3. Diana Mayang Sari yang selalu memberi semangat dan selalu mengingatkan untuk beribadah dan berdoa
4. Bapak Ibu guru dan dosen sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
5. Kawan-kawan Manajemen 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang terlibat secara langsung maupun tidak.
6. Saudara-saudara Persaudaraan Setia Hati Terate yang selalu memotivasi saya dan mendoakan saya.
7. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

MOTTO

Tidak ada yang menghalangimu untuk kebahagiaan itu, jika terus mencoba, yakin,
dan percaya pada hatinya sendiri.

(Achmad Helmy Ade Setyobudi)



RINGKASAN

PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DAERAH OPERASI IX JEMBER; Achmad Helmy Ade Setyobudi; 130810201198; 2018; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan dewasa ini. Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap organisasi atau perusahaan akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing mereka. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, faktor itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal diantaranya *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor – faktor tersebut perlu diperhatikan untuk mencapai segala tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang dimaksudkan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember sebanyak 165 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *stratified random sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu sebanyak 90 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa variabel *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.

SUMMARY

THE EFFECT OF SELF EFFICACY, MOTIVATION AND WORK DICIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.KERETA API INDONESIA REGIONAL OPERATION IX JEMBER; Achmad Helmy Ade Setyobudi; 130810201198; 2018; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Quality human resources are needed in the face of tight competition today. Changes in every aspect from time to time require every organization or company to follow the change, of course every organization or company will compete each other to improve their competitiveness. Therefore a company must think of ways that can be done to develop its employee have high productivity. There are several factors that can improve employee performance, the factor it self is divided into two types that internal factors and external factors such as self efficacy, motivation and work discipline.

In this study, researcher want to know how the effect of self efficacy, motivation and work discipline on employee performance. These factors need to considered to achieve all organization goals that may affect employee performance. The intended performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given.

Population in this research all permanent employees of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember as many as 165 people. Sample selection method in this study using stratified random sampling, which is a sampling technique by first classifying a population into sub-population based on certain characteristics of 90 people as a sample. Based on the results of hypothesis testing it can be concluded that the variables of self efficacy, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitiastari, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE.,M.Si, Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M, dan Ibu Ana Mufidah, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu dan Bapak, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
10. Diana Mayang Sari yang selalu memberikan semangat dan selalu mengingatkan saya untuk beribadah dan berdoa.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah, semangat serta doa yang senantiasa terlimpahkan bagi kita.
12. Saudara-saudara Persaudaraan Setia Hati Terate yang selalu memotivasi serta doa yang tercurahkan dalam jalinan persaudaraan yang kekal dan abadi ini.
13. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 9 juli 2018

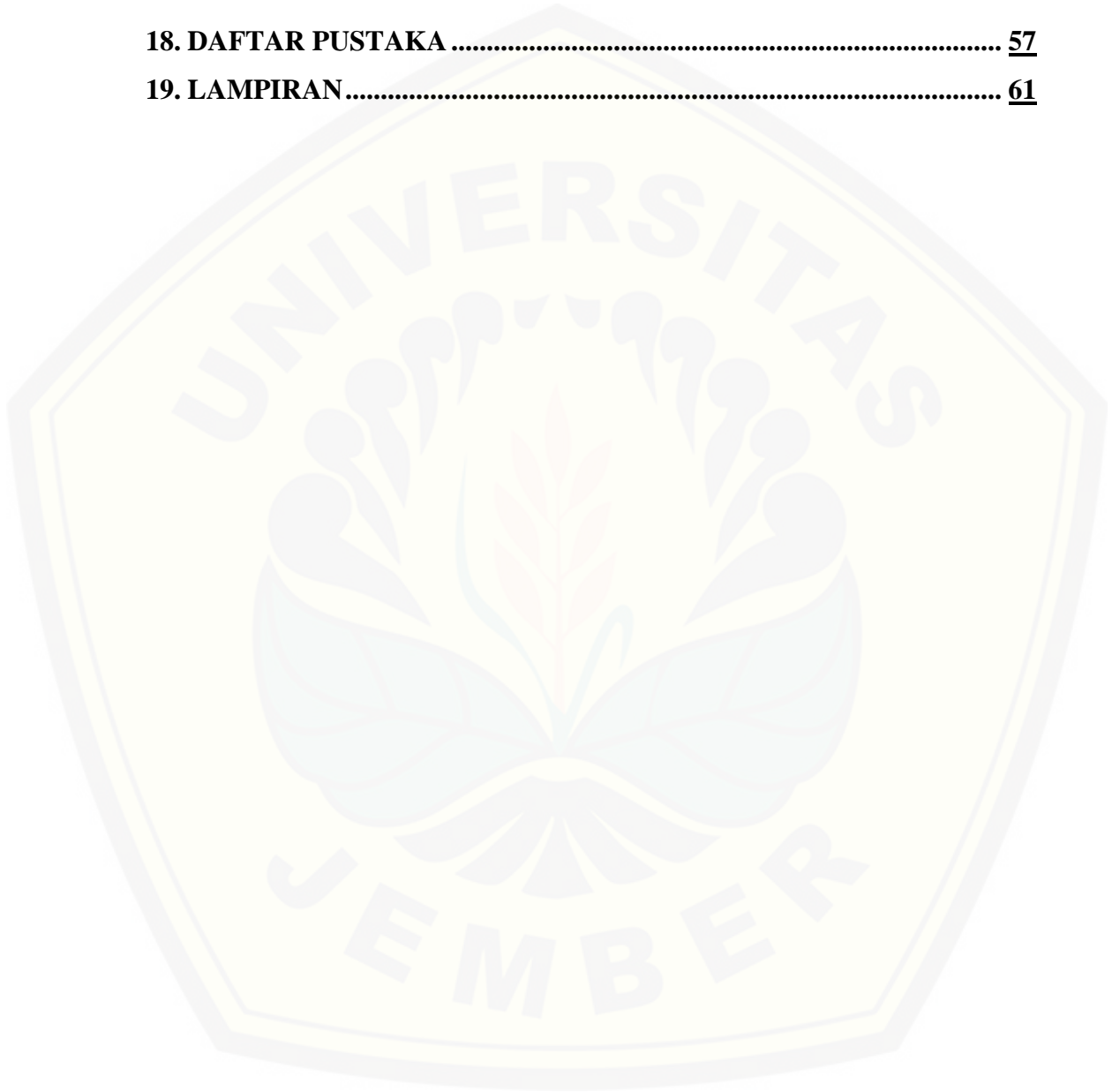
Penulis

DAFTAR ISI

1. HALAMAN SAMPUL	<u>i</u>
2. HALAMAN PERNYATAAN	<u>iii</u>
3. HALAMAN PERSETUJUAN	<u>iv</u>
4. HALAMAN PERSEMBAHAN	<u>vi</u>
5. MOTTO	<u>vii</u>
6. RINGKASAN	<u>viii</u>
7. SUMMARY	<u>ix</u>
8. PRAKATA	<u>x</u>
9. DAFTAR ISI	<u>xii</u>
10. DAFTAR TABEL	<u>xv</u>
11. DAFTAR GAMBAR	<u>xvi</u>
12. DAFTAR LAMPIRAN	<u>xvii</u>
13. BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	<u>1</u>
1.2 Rumusan Masalah	<u>5</u>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<u>5</u>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<u>5</u>
14. BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	<u>7</u>
2.1.1 Self Efficacy.....	<u>7</u>
2.1.2 Motivasi	<u>11</u>
2.1.3 Disiplin Kerja.....	<u>15</u>
2.1.4 Kinerja Karyawan	<u>19</u>
2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel	<u>20</u>
2.2 Penelitian Terdahulu.....	<u>21</u>
2.3 Kerangka Konseptual	<u>22</u>
2.4 Hipotesis Penelitian	<u>23</u>
15. BAB 3. METODE PENELITIAN	26

3.1	Rancangan Penelitian	<u>26</u>
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	27
3.4	Metode Pengumpulan Data	<u>28</u>
3.5	Identifikasi Variabel Penelitian.....	<u>28</u>
3.6	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel.....	<u>29</u>
3.7	Uji Instrumen.....	<u>31</u>
3.7.1	Uji Validitas	31
3.7.1	Uji Reliabilitas	31
3.7.1	Uji Normalitas.....	32
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	<u>32</u>
3.9	Uji Asumsi Klasik	<u>33</u>
3.10	Uji Hipotesis.....	<u>34</u>
3.11	Kerangka Pemecahan Masalah.....	<u>35</u>
	16. BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	<u>37</u>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden dan Statistik Data Variabel Penelitian.....	<u>41</u>
4.3	Uji Instrumen Data	<u>24</u>
4.3.1	Uji Validitas	46
4.3.2	Uji Reliabilitas	<u>47</u>
4.3.3	Uji Normalitas.....	<u>48</u>
4.4	Uji Asumsi Klasik	<u>49</u>
4.3.1	Uji Multikolinearitas	49
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	<u>49</u>
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	<u>50</u>
4.6	Uji Hipotesis.....	<u>51</u>
4.7	Pembahasan	<u>52</u>
4.8	Keterbatasan Penelitian	<u>54</u>
	17. BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	<u>55</u>

5.1	Kesimpulan.....	<u>55</u>
5.2	Saran.....	<u>56</u>
18. DAFTAR PUSTAKA		<u>57</u>
19. LAMPIRAN.....		<u>61</u>



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
20. 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	<u>22</u>
21. 4.1 Usia Responden	<u>42</u>
22. 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	<u>42</u>
23. 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	<u>42</u>
24. 4.4 Lama Bekerja Responden	<u>43</u>
25. 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Self Efficacy (X ₁)	<u>44</u>
26. 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....	<u>44</u>
27. 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X ₃)	<u>45</u>
28. 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	<u>46</u>
29. 4.9 Uji Validitas	<u>47</u>
30. 4.10 Uji Reliabilitas	<u>48</u>
31. 4.11 Uji Normalitas	<u>48</u>
32. 4.12 Uji Multikolinearitas.....	<u>49</u>
33. 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	<u>50</u>
34. 4.14 Uji t	<u>51</u>

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
35. 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	<u>23</u>
36. 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	<u>35</u>
37. 4.1 Grafik Scatterplot	<u>49</u>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
38. Kuesioner Penelitian	61
39. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden	66
40. Analisis Deskriptif	69
41. Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
42. Uji Instrumen.....	76
43. Analisis Regresi Linear Berganda	83
44. Uji Asumsi Klasik.....	84
45. Uji Hipotesis.....	85
46. R Tabel	86
47. t Tabel.....	87

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan dewasa ini. Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap organisasi atau perusahaan akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing mereka. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang, karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas Mathis (2001:180). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan *output* yang optimal. Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap kehidupan dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan tersebut. Potensi yang dimiliki oleh manusia sangat mempengaruhi berkembangnya suatu perusahaan yang sedang berjalan dari bawah. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, faktor itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal salah satunya adalah *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia memiliki dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor internal dan eksternal. *Self efficacy* merupakan faktor internal yang berpengaruh pada keyakinan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Ghufon (2016:73) definisi *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan dalam diri seseorang, karena *self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ihsan Amiruddin (2016) tentang pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, efikasi diri terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan variabel efikasi diri atau *self efficacy*.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuan tertentu Cardozo (2000:177). Artinya, semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Masalah motivasi bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman dalam menetapkan pemberian motivasi yang tepat. Kebijakan dalam hal pemberian motivasi maka diharapkan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kedisiplinannya menjadi lebih baik dan lebih berguna terhadap apa yang dikerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi suatu perusahaan tersebut dan dapat meningkatkan juga kinerja karyawan tersebut untuk melakukan apa yang harusnya dikerjakan untuk memperoleh hasil yang dicapai untuk perusahaan itu sendiri. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan variabel motivasi kerja.

Faktor berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2009 : 193) dengan

demikian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan organisasi. Sikap disiplin karyawan dapat ditunjukkan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi segala peraturan organisasi dan juga norma norma sosial yang berlaku. Pentingnya sikap disiplin yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya karena karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Iga Mawarni (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan variabel disiplin kerja.

Faktor – faktor tersebut perlu diperhatikan untuk mencapai segala tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2002:22). Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember adalah salah satu daerah operasi perkeretaapian Indonesia, di bawah lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada dibawah direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dipimpin oleh seorang kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Daop IX

merupakan wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia yang berada di ujung timur Pulau Jawa dan berpusat di Jember.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember mempunyai dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap terbagi atas beberapa jabatan diantaranya *Vice President, Manager, Assistant Manager, Senior Supervisor, Quality Controller*, Perawat, Pelaksana, KUPT, Kepala, *Junior Supervisor* dan Dokter. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember memiliki tugas pokok dalam pelayanan transportasi khususnya kereta api, dalam pelayanan terhadap konsumen dengan adanya keyakinan diri yang kuat maka karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, sehingga *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pemberian motivasi dari lingkungan seperti contohnya pemberian bonus dan motivasi dari pimpinan dapat memberikan efek positif pada semangat karyawan. Peraturan yang ketat memiliki tujuan untuk membuat karyawan lebih tertib dan disiplin, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti, *self efficacy*, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diperoleh adanya indikasi yang dapat menjadi penyebab tidak maksimalnya kinerja karyawan seperti masalah yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember karyawan yakni sisi *self efficacy* saat karyawan mengalami kurang percaya diri, hal ini dilihat dari karyawan yang masih sering bingung dalam menyelesaikan masalah atau beban kerja yang menyebabkan kemampuan mencapai target dan kinerja maksimal menjadi tidak sesuai yang direncanakan.

Indikasi rendahnya motivasi kerja para karyawan ditampakkan ketika karyawan menunda pekerjaan untuk kepentingan pribadi menjemput anggota keluarga pada jam kerja dan sebagainya, jam kerja yang tidak sepenuhnya digunakan oleh karyawan untuk bekerja. Permasalahan ini jika tidak disikapi dengan bijaksana oleh manajemen sumberdaya manusia pada akhirnya akan menjadi masalah yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember. Karyawan dituntut untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai prosedur aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, apabila

ada tambahan pekerjaan yang belum selesai maka karyawan harus melakukan kerja lembur dan kerja lembur tersebut menyediakan bonus kepada setiap karyawan yang melaksanakannya, bonus tersebut diberikan agar meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih semangat untuk mencapai target perusahaan dalam hal mensukseskan visi dan misinya.

Kedisiplinan adalah hal utama pada setiap perusahaan dan harus dijalankan oleh semua karyawan, tanpa adanya kedisiplinan perusahaan akan mengalami kesemerawutan dalam pelaksanaan visi dan misinya untuk itu dibuatlah aturan yang disebut dengan *SOP (Standart Operating Procedure)*, *SOP* ini telah diterapkan pada semua perusahaan terutama perusahaan BUMN seperti PT. Kereta Api Indonesia ini, *SOP* tersebut wajib ditaati dan dijalankan oleh semua karyawan untuk menciptakan kedisiplinan para karyawan, apabila ada karyawan yang melanggar *SOP* tersebut maka akan dikenai sanksi berupa pemotongan gaji, mutasi, dan paling berat adalah PHK atau pemutusan hubungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerjakaryawan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini , maka diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran untuk perusahaan tersebut dalam mengambil keputusan, mengembangkan, dan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan dasar untuk peneliti selanjutnya, terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.

3. Bagi peneliti

Memperoleh pengalaman dan informasi yang berharga, peneliti juga bisa mengaplikasikan ilmu yang telah di tempuh selama kuliah dengan terjun langsung tempat terjadinya permasalahan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan suatu pengetahuan diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Hal ini disebabkan *self efficacy* mempengaruhi individu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk suatu perkiraan yang akan terjadi untuk dihadapi. Menurut Ghufron (2016:73) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai sesuatu target dalam melakukan tugas atau tindakan. *Self efficacy* berbeda dengan apresiasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan suatu hal yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Ghufron (2016:78) *self efficacy* ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi.

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada pengalaman pribadi individu karena didasarkan pada pengalaman pribadi individu secara nyata berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan *self efficacy* bisa menjadi motivasi diri dalam berusaha apabila menemukan suatu masalah.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian

individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. *Persuasi Verbal (Verbal Persuasion)*

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai keberhasilan. Menurut Ghufron (2016:79) pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu berpengaruh besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati oleh individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

d. *Kondisi Fisiologis (physiological state)*

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

Menurut Bandura (1997:42) terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy*, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

a. *Dimensi Level*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang berbeda satu dengan sama lain. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau tambah mudah akan menentukan *self efficacy*. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self efficacy* yang tinggi dalam permasalahan ini.

b. *Dimensi Generality*

Mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang *self efficacy* dapat di terapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki *self efficacy* pada banyak aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang.

c. Dimensi *strength*

Terkait dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tidak terhitung. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu.

Bandura (1997:118) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya selain untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Menurut Bandura (1997:116) *self efficacy* mempengaruhi tindakan dan perilaku manusia, yang melalui empat proses yaitu :

- a. Proses Kognitif

Dalam melakukan tugas akademiknya, individu menetapkan tujuan dan sasaran perilaku sehingga individu dapat merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Penetapan sasaran pribadi tersebut dipengaruhi oleh penilaian individu akan kemampuan kognitifnya. Fungsi kognitif memungkinkan individu untuk memprediksi kejadian-kejadian sehari-hari yang akan berakibat pada masa depan. Asumsi yang timbul pada aspek kognitif ini adalah semakin efektif kemampuan individu dalam analisis dan berlatih mengungkapkan ide-ide atau gagasan pribadi, maka akan mendukung individu bertindak dengan tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Individu akan meramalkan kejadian dan mengembangkan cara untuk mengontrol kejadian yang mempengaruhi hidupnya. Keahlian ini membutuhkan proses kognitif yang efektif dan berbagai macam informasi.

- b. Proses Motivasi

Motivasi individu melalui pemikiran optimis dari dalam dirinya untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Individu berusaha memotivasi diri dengan menetapkan keyakinan pada tindakan yang akan direalisasikan. Terdapat beberapa macam motivasi kognitif yang dibangun dari beberapa teori yaitu atribusi penyebab yang berasal dari teori atribusi dan pengharapan akan hasil terbentuk dari nilai teori pengharapan. *Self efficacy* mempengaruhi kontribusi penyebab, dimana individu memiliki *self efficacy* akademik yang tinggi menilai kegagalannya dalam mengerjakan tugas akademik disebabkan

oleh kurangnya usaha, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah menilai kegagalannya disebabkan oleh kurangnya kemampuan.

c. Proses Afeksi

Afeksi terjadi secara alami dalam individu dan berperan dalam menentukan intensitas pengalaman emosional. Afeksi ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan dan perasaan depresif yang menghalangi pola-pola pikir yang benar untuk mencapai tujuan. Proses afeksi berkaitan dengan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepercayaan individu terhadap kemampuannya mempengaruhi tingkat stres dan depresi yang dialami ketika menghadapi tugas yang sulit atau bersifat mengancam. Individu yang yakin akan dirinya mampu mengontrol ancaman tidak akan membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Individu yang tidak percaya akan kemampuannya yang dimiliki akan memiliki kecemasan karena tidak mampu mengelola ancaman tersebut.

d. Proses Seleksi

Proses seleksi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Ketidakmampuan individu dalam melakukan seleksi tingkah laku membuat individu tidak percaya diri, bingung, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit. *Self efficacy* dapat membentuk hidup individu melalui pemilihan tipe aktivitas dan lingkungan. Individu akan mampu melaksanakan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang diyakini mampu menanganinya. Individu akan memelihara kompetensi, minat, hubungan sosial atau pilihan yang ditentukan.

2.1.2 Motivasi

Peranan manusia dalam memotivasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada satu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:95) adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk penciptaan kepuasan“. Sedangkan menurut Uno (2010:71) Pengertian motivasi kerja secara konseptual adalah merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Dari beberapa pengertian diatas, Kaswan (2011:83) menyimpulkan motivasi sebagai berikut :

1. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenar merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Manullang (2004:14) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut.

Motivasi merupakan kondisi dimana karyawan dapat menggerakkan diri secara terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Heidjrachman dan Suad Husuan (1990:204) memberikan pendapat bahwa garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu :

a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah motivasi yang diberikan pimpinan atau atasan agar mampu mendorong bawahannya untuk bekerja dengan ikhlas, senang dan bersungguh, dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, tambahan penghargaan dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang mendorong bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan karena rasa takut atau was-was, misal karena takut dipecat, ditegur, takut tidak diupah dan dan lain-lain yang biasanya timbul karena pimpinan yang kaku dan brelaku ketat mengawasi atau karena pimpinan keras dan galak.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan antara lain, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun faktor ekstern yang berasal dari luar diri seorang pegawai. Sutrisno (2011:116) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor ekstern antara lain :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Ada jaminan karir.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

Terdapat beberapa teori Motivasi yang dapat mendukung penelitian ini yaitu, Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini berdasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

- a. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
- c. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal. Gitosudarmo (2000:30).

Atas dasar asumsi diatas, hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham G. Maslow adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, oksigen, tidur, seks dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Security Needs*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak bekerja lagi.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka, akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi

akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang terus menerus dan tidak pernah terpuaskan, karena hal ini di dominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Gitosudarmo (2000:32)

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan. Menurut Uno (2010:73) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain :

a. Dimensi Motivasi Internal

Indikator :

- Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Dimensi Motivasi Eksternal

Indikator :

- Selalu berusaha untuk memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya.
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman ke atasan

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Satrohadiwiryono (2002:193) menjelaskan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002:193) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Satrohadiwiryono (2002:292), tujuan dari disiplin kerja dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2005:194), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the job*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus membeeri contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin . pimpinan jang mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bawah perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi. Jika kecintaan pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik organisasi

harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Saydam (2005:284), pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan kedisiplinan adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan organisasi.
- b. Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkat laku dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagai acuan dalam bersikap.

Menurut Hasibuan (2005:194), indikator disiplin kerja adalah :

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dkk (2009:335) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Menurut Sedarmayanti (2011:147) menjelaskan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Menurut Siagian (2006:185) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.

Menurut Mangkunegara(2006:13) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu : faktor internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras. Faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Menurut Simamora (2006:94) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang mencakup kemampuan/kompetensi, keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Sedarmayanti (2004:51) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu diantara kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diinvestasi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.1.5 Keterkaitan antar variabel

2.1.5.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan suatu keyakinan diri atau suatu pengetahuan diri (*self knowledge*) yang sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Hal ini disebabkan mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk suatu pemikiran yang akan terjadi untuk dihadapi. Menurut Gibson(2016:73) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai sesuatu target dalam melakukan tugas atau tindakan. *Self efficacy* berbeda dengan apresiasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan suatu hal yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Dengan semakin tinggi pengalaman karyawan dalam bekerja, keyakinan dalam diri karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberi

2.1.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Robbins (2003:208) Motivasi pegawai (*employer motivation*) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Mangkunegara (2009:93) juga mendefinisikan motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

2.1.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2005:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan,

karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik.

Hasibuan (2005:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hariandja (2002:300) menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkat kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

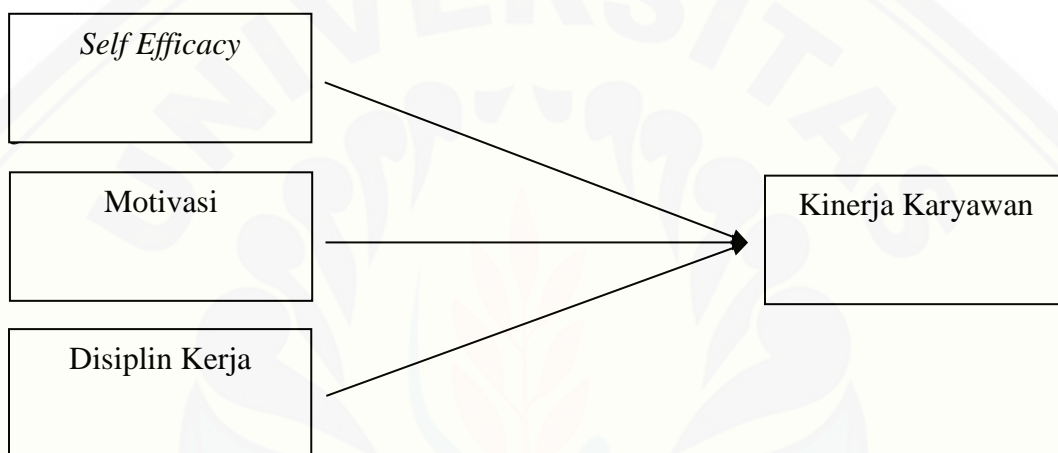
No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Iga Mawarni Marpaung Djambur Hamid (2014)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis linier berganda	Dari hasil penelitian ini motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Galih Rakasiwi (2014)	Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ihsan Amiruddin (2016)	Disiplin kerja (X1), Keselamatan Kerja (X2), Efikasi Diri (X3), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, keselamatan kerja, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Ni Made Nurcahyani (2016)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis jalur (Path Analysis)	Variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Fadiarni Widyaning Putri (2016)	Efikasi diri (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X3), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6.	Aryawan Angga Trisanto (2016)	Self esteem (X1), Self efficacy (X2), Kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Variabel independen yang terdiri dari self esteem dan self efficacy secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Sumber : Iga Mawarni Marpaung Djambur Hamid (2014), Galih Rakasiwi (2014), Ihsan Amiruddin (2016), Ni Made Nurcahyani (2016), Fadiarni Widyaning Putri (2016), Aryawan Angga Trisanto (2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan dari para peneliti tersebut ada pada variabel, objek penelitian dan metode analisis yang digunakan dan persamaan dari beberapa peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang *self efficacy*, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam suatu penelitian sangat perlu dikemukakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, yang mempermudah peneliti dalam menganalisis pengaruh dari tiap variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan teori dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan menjadi kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan : \longrightarrow = Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian terdahulu dari hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Self efficacy adalah suatu keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakannya yang nantinya berpengaruh pada kinerjanya. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal. Pernyataan diatas ditunjang oleh teori bandura (2006), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ihsan Amiruddin (2016) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kedua yaitu keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian pada ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai secara simultan juga menunjukkan ada pengaruh secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka diajukan hipotesis :

H1 = *self efficacy* berpengaruh pada kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan tentunya motivasi sebagai pelecut agar karyawan bersemangat dalam bekerja untuk tercapainya tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi Sugiyanto (2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil kedua

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karenanya diajukan hipotesis ;

H2 = Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan prilakunya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2006:444).

Penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh Iga Mawarni (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 = Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Penelitian ini mengambil populasinya seluruh karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember sebanyak 165 orang. Karyawan tetap dipilih dengan alasan mereka lebih mengetahui dan memahami PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan lebih kompleks dan inti dibandingkan karyawan tidak tetap. Hal ini juga didukung oleh masa kerja karyawan tetap yang lebih lama, sehingga rasa memiliki perusahaan dan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih tinggi.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel mengacu pada pendapat Ferdinand (2006:58) bahwa dalam menentukan jumlah sampel yang representative adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel minimum untuk penelitian ini adalah $18 \times 5 = 90$. Penelitian mengambil sampel 90 responden.

Penelitian ini menggunakan *propositional random sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiono, 2003:74-78). Sampel kemudian dipilih

dari setiap sub populasi dengan metode acak sederhana atau sistematis yang dibagi berdasarkan struktur organisasi, yaitu :

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Sampel
1	Kepala Daerah Operasi (KADAOP) IX Jember	1
2	Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum	10
3	Unit Usaha Kesehatan	5
4	Seksi Keuangan	11
5	Seksi Pemeriksaan Kas Daerah	9
6	Hubungan Masyarakat Daerah	8
7	Seksi Jalan rel dan jembatan	18
8	Seksi operasi dan pemasaran	16
9	Seksi Sinyal	13
Jumlah		90

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat bukan berbentuk angka. Data kualitatif didapat melalui berbagai jenis cara pengumpulan data seperti analisis dokumen, wawancara, diskusi terfokus, observasi yang sudah dituangkan ke dalam catatan lapangan transkrip. Bentuk lain dari data kualitatif adalah foto yang didapat melalui pemotretan atau rekaman video. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan kriterianya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis memakai teknik perhitungan statistika/ matematika Sugiyono (2003:14).

Berdasarkan sumber data digolongkan menjadi data primer dan data sekunder. Menurut Bungin (2011:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2012: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pembagian kuesioner berupa

pertanyaan tertutup diberikan kepada karyawan PT. KAI DAOP IX Jember yang dijadikan sampel untuk memperoleh tanggapan atau penilaian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang bersifat akurat sehingga data sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti. Metode yang pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden dan kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan responden.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan serta pencatatan pendapat para ahli untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan Variabel penelitian ini, variabel dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas atau independent variabel (X) dan variabel terikat atau dependent variabel (Y). Jika diidentifikasi, maka variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel bebas atau independent variabel (X) meliputi:

i. *Self efficacy* (X1)

ii. Motivasi (X2)

iii. Disiplin kerja (X3)

b. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

A. Variabel bebas atau independent variabel (X)

1. *Self efficacy* (X1) adalah keyakinan yang dimiliki oleh pegawai PT. KAI DAOP IX Jember mengenai seberapa mampu dirinya dapat melakukan tindakan yang diharapkan. Indikator self efficacy menurut Bandura (1997:118) adalah :

a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

b) Yakin dapat memotivasi diri.

Keyakinan pegawai berupaya keras menyelesaikan pekerjaannya.

c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan tekun

Keyakinan karyawan dalam berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya secara berkelanjutan.

d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan dan bangkit

Keyakinan karyawan untuk bangkit dalam menghadapi kesulitan dan segala hambatan yang ada.

e) Yakin dapat menyelesaikan berbagai macam tugas

Keyakinan karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas dari yang bersifat global dan terperinci.

2. Motivasi kerja (X2) yaitu kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya dan potensi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi PT. KAI DAOP IX Jember. Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugas karena adanya tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, perusahaan telah memberikan arahan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas agar karyawan termotivasi.
 - c) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, karyawan diharapkan dapat meraih prestasi dalam melaksanakan tugas
3. Disiplin kerja (X3) adalah kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan PT. KAI DAOP IX Jember. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:194) adalah sebagai berikut:
- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan. Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan dasar yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - b) Penggunaan waktu secara efektif. Kesediaan pegawai dalam memaksimalkan jam kerja untuk kepentingan perusahaan.
 - c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Kesediaan pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab yang ditentukan perusahaan.
 - d) Tingkat absensi. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja setiap bulannya.
- B. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. KAI DAOP IX Jember sesuai standar yang ditentukan untuk menghindari tingkat kesalahan. Indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2004:51) adalah :
- a) Kemampuan dalam bekerja berdasarkan syarat-syarat yang berlaku
 - b) Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar waktu
 - c) Kesadaran diri dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab
 - d) Memiliki keterampilan yang dapat dikembangkan.
 - e) Keterbukaan karyawan antara atasan dapat saling memberikan masukan saat menemui hambatan.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena social Sugiyono(2008:88). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Dengan pengukuran

variabel *self efficacy*(x_1), motivasi kerja (x_2), disiplin kerja (x_3), dan Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 kategori jawaban sebagai berikut ;

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

Setelah pemberian skor ditransformasikan ke dalam skala interval. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan Z score yaitu melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Jawaban responden yang menggunakan skala likert diadakan *scoring* yaitu pemberian *numerical* 1, 2, 3, 4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan mempunyai tingkat pengukuran ordinal. Nilai *numerical* tersebut kemudian dianggap objek yang selanjutnya melalui proses transformasi ditempatkan kedalam interval.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Nilai r_{hitung} dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauhmana kuesioner yang diajukan yang dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa Ghozali (2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini uji realibilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{r}{1 + (X - 1)r}$$

Keterangan:

α = Koefisien *Cronbach Alpha*

X = Jumlah pernyataan di skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir-butir pernyataan

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Nugroho (2005:18), uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 10%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel

memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmograv-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0,10 maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi < 0,10 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda Ghozali (2013:277). Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*(x1), motivasi(x2) dan disiplin kerja (x3) terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut Ghozali (2013:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = bilangan konstanta

b_1 = besarnya pengaruh *Self Efficacy*

b_2 = besarnya pengaruh Disiplin Kerja

b_3 = besarnya pengaruh Motivasi Kerja

x_1 = variabel *Self Efficacy*

x_2 = variabel Disiplin Kerja

x_3 = variabel Motivasi Kerja

Y = Kinerja karyawan

e = factor gangguan

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.17 *for windows*.

a) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Menurut Ghazali (2013:105) untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai $TOL < 0,10$ atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$ maka terjadi multolinearitas dan sebaliknya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji tersebut dimaksudkan untuk menguji apakah variabel kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel independen Gujarati (2005:117), pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- b. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

- Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumusnya adalah Ghozali (2013:95)

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

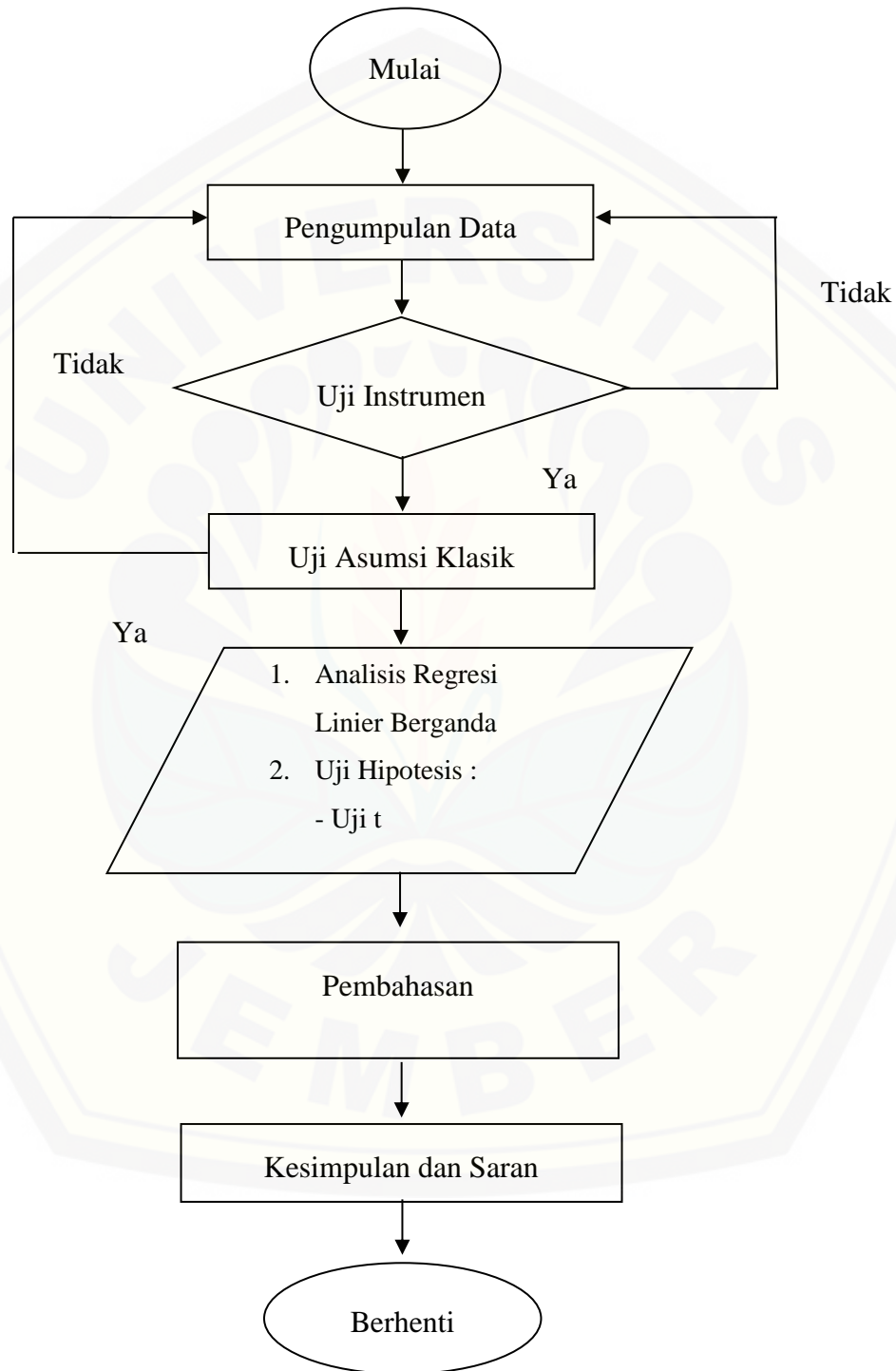
Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi
b_i = koefisien regresi
Se(b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

H₀ ditolak dan H_a diterima, jika t_{hitung} > t_{tabel}, artinya ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) begitupula sebaliknya.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. Mulai merupakan tahap pertama dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap responden maupun data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka.
- c. Melakukan uji instrumen terhadap data yang sudah terkumpul dengan beberapa pengujian antara lain : 1) Uji validitas, untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu instrumen untuk digunakan; 2) Uji reliabilitas, untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika hasil uji tidak andal, maka kembali ke langkah sebelumnya dan perlu melakukan pengumpulan data ulang menggunakan alat ukur yang berbeda. Sebaliknya jika uji instrumen berhasil, maka proses olah data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
- d. Uji asumsi klasik, yaitu melakukan pendugaan diparameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Jika hasil uji asumsi klasik tidak signifikan maka dilakukan pengumpulan data kembali / ulang..
- e. Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil dan mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y .
- f. Setelah melakukan uji regresi linier berganda maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdiri dari dari Uji t.
- g. Pembahasan adalah menginterpretasikan hasil penelitian dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- h. Kemudian menarik suatu kesimpulan dari analisis dan memberikan saran sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.
- i. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan tujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember. Penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a) Variabel *Self Efficacy* setelah dilakukan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang diajukan dan dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Penelitian ini juga didukung oleh teori Bandura (2006), yang menyatakan bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Selain itu, penelitian Ihsan Amiruddin (2016) juga mendukung hasil yang sama bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b) Variabel Motivasi menunjukkan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya PT. KAI DAOP IX Jember. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung dan dapat diterima. Hasil penelitian ini juga terdukung oleh teori Hasibuan (2001) yang menyatakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mencapai kepuasan.
- c) Variabel Disiplin Kerja menunjukkan adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat dikatakan diterima dan terdukung. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Iga Mawarni (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

diharapkan dapat meningkatkan dan menambah semangat kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan diatas mengenai pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember., dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh berbagai pihak, antara lain :

- a. Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember lebih baik lagi dalam menyelesaikan segala macam tugasnya dan mengerahkan segala kemampuan untuk melaksanakan *job description* yang diamanatkan secara maksimal, serta berupaya menuntaskan pekerjaan yang dianggap sulit.
- b. Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember tidak hanya bekerja sesuai target yang ingin dicapai, namun juga harus mampu memotivasi diri untuk menyelesaikan tugas guna memenuhi kewajiban dan meningkatkan prestasi kerja.
- c. Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember sebaiknya meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja dengan mematuhi peraturan, bekerja sesuai jam kerja dan selalu hadir tepat waktu demi kepentingan perusahaan.
- d. Karyawan PT. KAI DAOP IX Jember diharapkan mampu lebih memaksimalkan kinerjanya dengan memperhatikan kedisiplinan waktu bekerja, meningkatkan kreatifitas kerja serta bertanggung jawab dalam hal pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wahyu H.2015. *Membangun Intensi Berwirausaha Melalui Adversity Quotient, Self Efficacy, dan Need For Achievement*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 145-166 : Jakarta
- Amiruddin, Ihsan. 2016. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”.*Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Jakarta: Universitas Islam Negeri.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arie Hetami, Adietya.2008.”*Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*”.
- Arikunto, S. 2011.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta:Rineka Cipta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy (The Exercise Of Control)*. New York: W. H. Freeman and Company
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI

Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta : Kencana.

Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.

Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Yogyakarta. Penerbit Andy

Gustiyah, Raikan. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian Pada Kantor Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis*.

Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara

Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi
Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi
Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Grasindo.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (1990). *Manajemen Personalia, Edisi
4*. Yogyakarta : BPFE

Kaswan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing
Organisasi*. Graha Ilmu

M. Manullang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University
Press.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006, *Perencanaan dan Pengembangan
Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marpaung, Mawarni Iga dan Hamid Djambur, 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)". *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Malang: Universitas Brawijaya.

Mathis, L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua

Nurchayani, Ni Made. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Bali : Universitas Udayana.

Putri, Widyaning Fadiani. 2016. "Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang". *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Semarang : Universitas Dian Nuswantoro.

Rakasiwi, Galih. 2014. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)". *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.

Saydam, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2004), *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama

Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Penerbit Gunung Agung.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Trisanto, Angga Aryawan. 2016. “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo”. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Surakarta: Universitas Muhammdiyah.

Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KAI DAOP IX JEMBER**

Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara
Karyawan/Karyawati PT. KAI DAOP IX Jember
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. KAI DAOP IX Jember”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini

Hormat Saya,

Ach. Helmy Ade Setyobudi

NIM. 130810201198

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan :
 - a. SLTP
 - b. SLTA
 - c. Diploma
 - d. Strata
5. Lama Bekerja : bulan/tahun
6. Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi **tanda centang (√)** pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. NETRAL = N
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

Self Efficacy (XI)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
2.	Saya yakin akan berupaya keras dalam menyelesaikan tugas.					
3.	Saya yakin mampu berusaha untuk menyelesaikan tugas menggunakan seluruh kemampuan yang saya miliki secara terus menerus.					
4.	Saya mampu bertahan dalam menghadapi hambatan pekerjaan yang ada					
5.	Saya mampu bangkit dari pekerjaan yang menyulitkan					
6.	Saya mampu menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan perusahaan					

Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya terdorong menyelesaikan pekerjaan karena adanya tanggung jawab.					
2.	Saya terdorong menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Saya memiliki keinginan untuk meraih prestasi kerja					

Disiplin Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mematuhi semua peraturan perusahaan					
2.	Saya memaksimalkan jam kerja untuk kepentingan perusahaan					
3.	Saya bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas					
4.	Saya selalu hadir dalam bekerja					

Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan.					
2.	Saya bertanggung jawab dalam melakukan tugas kerja.					
3.	Saya mampu bekerja sesuai syarat-syarat yang berlaku.					
4.	Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan keterampilan.					
5.	Saya selalu berkomunikasi dengan atasan untuk mengatasi masalah pekerjaan.					

Perhitungan Sampel Perusahaan

No	Struktur Organisasi	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Kepala Daerah Operasi (KADAOP) IX Jember	1	$\frac{1}{165} \times 90$	1
2	Seksi Sumber Daya Manusia dan Umum	18	$\frac{18}{165} \times 90$	10
3	Unit Usaha Kesehatan	10	$\frac{10}{165} \times 90$	5
4	Seksi Keuangan	20	$\frac{20}{165} \times 90$	11
5	Pemeriksaan Kas Daerah	16	$\frac{16}{165} \times 90$	9
6	Hubungan Masyarakat Daerah	14	$\frac{14}{165} \times 90$	8
7	Seksi Jalan Rel dan Jembatan	33	$\frac{33}{165} \times 90$	18
8	Seksi Operasi dan Pemasaran	29	$\frac{29}{165} \times 90$	16
9	Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik	24	$\frac{24}{165} \times 90$	13
		165		90

39	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
40	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
41	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
42	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
44	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4
45	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
47	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	3
48	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4
50	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4
51	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4
56	2	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	5	3	2	4	3	2	2
57	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
58	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
59	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4

60	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4
61	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
62	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
64	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
66	4	2	4	5	5	4	2	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4
69	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
74	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2
76	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
80	2	4	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4

81	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
85	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
86	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
87	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
89	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3
90	3	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3

Lampiran 3

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 25 tahun	20	22.22
26 – 30 tahun	27	30
31 – 35 tahun	36	40
> 35 tahun	7	7.78
Total	90	100

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	36	40
Perempuan	54	60
Total	90	100

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SLTP	4	4.44
SLTA	21	23.33
Diploma	36	40
Strata	29	32.23
Total	90	100

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1 tahun	7	7.77
2 tahun	20	22.22
3 tahun	26	28.88
4 tahun	37	41.13
Total	90	100

Lampiran 4

Deskripsi Variabel Penelitian

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8.9	8.9	8.9
	3	20	22.2	22.2	31.1
	4	49	54.4	54.4	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	20	22.2	22.2	26.7
	4	55	61.1	61.1	87.8
	5	11	12.2	12.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.6	5.6	5.6
	3	13	14.4	14.4	20.0
	4	59	65.6	65.6	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8.9	8.9	8.9
	4	63	70.0	70.0	78.9
	5	19	21.1	21.1	100.0

Total	90	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5.6	5.6	5.6
4	50	55.6	55.6	61.1
5	35	38.9	38.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	7.8	7.8	7.8
3	13	14.4	14.4	22.2
4	60	66.7	66.7	88.9
5	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8.9	8.9	8.9
3	21	23.3	23.3	32.2

	4	46	51.1	51.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2
	3	18	20.0	20.0	22.2
	4	55	61.1	61.1	83.3
	5	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	19	21.1	21.1	25.6
	4	48	53.3	53.3	78.9
	5	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	11	12.2	12.2	16.7
	4	52	57.8	57.8	74.4
	5	23	25.6	25.6	100.0
Total		90	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.8	7.8	7.8
	3	20	22.2	22.2	30.0
	4	50	55.6	55.6	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	7.8	7.8	7.8
	3	16	17.8	17.8	25.6
	4	54	60.0	60.0	85.6
	5	13	14.4	14.4	100.0
Total		90	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.7	6.7	6.7
	3	17	18.9	18.9	25.6
	4	47	52.2	52.2	77.8
	5	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	13	14.4	14.4	18.9
	4	55	61.1	61.1	80.0
	5	18	20.0	20.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.2	2.2	2.2

3	11	12.2	12.2	14.4
4	52	57.8	57.8	72.2
5	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Y1.3

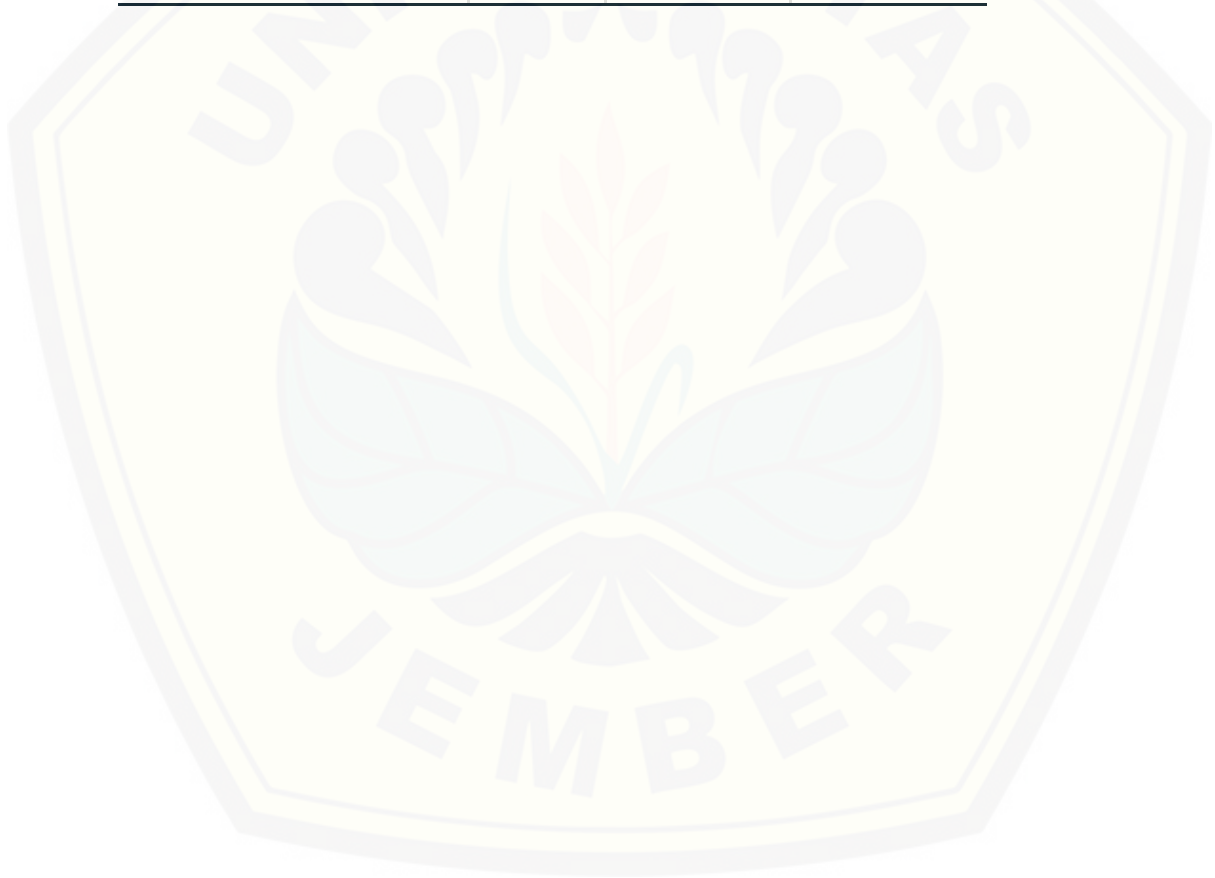
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	7	7.8	7.8	12.2
	4	63	70.0	70.0	82.2
	5	16	17.8	17.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	12	13.3	13.3	17.8
	4	49	54.4	54.4	72.2
	5	25	27.8	27.8	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.4	4.4	4.4
	3	10	11.1	11.1	15.6
	4	57	63.3	63.3	78.9
	5	19	21.1	21.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



Lampiran 5

Uji Instrumen

Uji Validitas (R Tabel = 0,2072)

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.445**	.513**	.149	.301**	.389**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.160	.004	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.445**	1	.544**	-.087	-.064	.214*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.414	.547	.043	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.513**	.544**	1	.095	.036	.132	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.373	.734	.215	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.149	-.087	.095	1	.445**	.116	.405**
	Sig. (2-tailed)	.160	.414	.373		.000	.274	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson Correlation	.301**	-.064	.036	.445**	1	.176	.471**
	Sig. (2-tailed)	.004	.547	.734	.000		.097	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90

X1.6	Pearson Correlation	.389**	.214*	.132	.116	.176	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.215	.274	.097		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X1	Pearson Correlation	.815**	.611**	.674**	.405**	.471**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

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

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

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.562**	.572**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.562**	1	.633**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.572**	.633**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

	N	90	90	90	90
X2	Pearson Correlation	.852**	.839**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

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

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.301**	.266*	.117	.601**
	Sig. (2-tailed)		.004	.011	.272	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.301**	1	.310**	.394**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003	.000	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.266*	.310**	1	.339**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003		.001	.000
	N	90	90	90	90	90
X3.4	Pearson Correlation	.117	.394**	.339**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.272	.000	.001		.000
	N	90	90	90	90	90
X3	Pearson Correlation	.601**	.738**	.699**	.692**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	90	90	90	90	90

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

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

Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.543**	.422**	.647**	.480**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.2	Pearson Correlation	.543**	1	.462**	.535**	.726**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.3	Pearson Correlation	.422**	.462**	1	.286**	.334**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.4	Pearson Correlation	.647**	.535**	.286**	1	.615**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
Y1.5	Pearson Correlation	.480**	.726**	.334**	.615**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90

Y	Pearson Correlation	.800**	.836**	.629**	.806**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

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

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	7

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	4

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

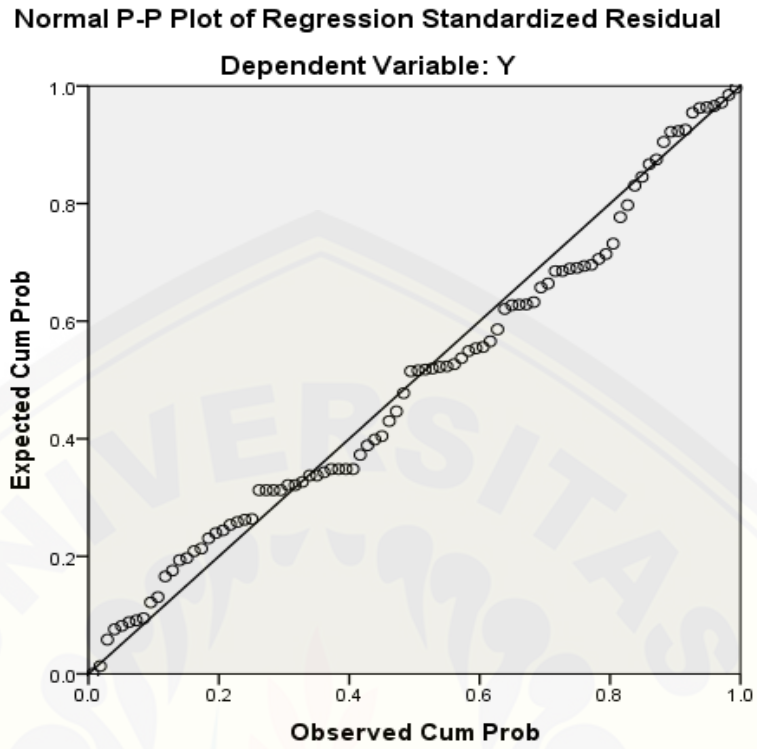
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.052388735
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		1.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 6

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.616	1.720

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.737	1.831		2.040	.003		
	X1	.126	.094	.023	2.657	.000	.440	2.250
	X2	.709	.112	.638	4.085	.000	.632	1.830
	X3	.419	.098	.324	2.292	.001	.561	1.427

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

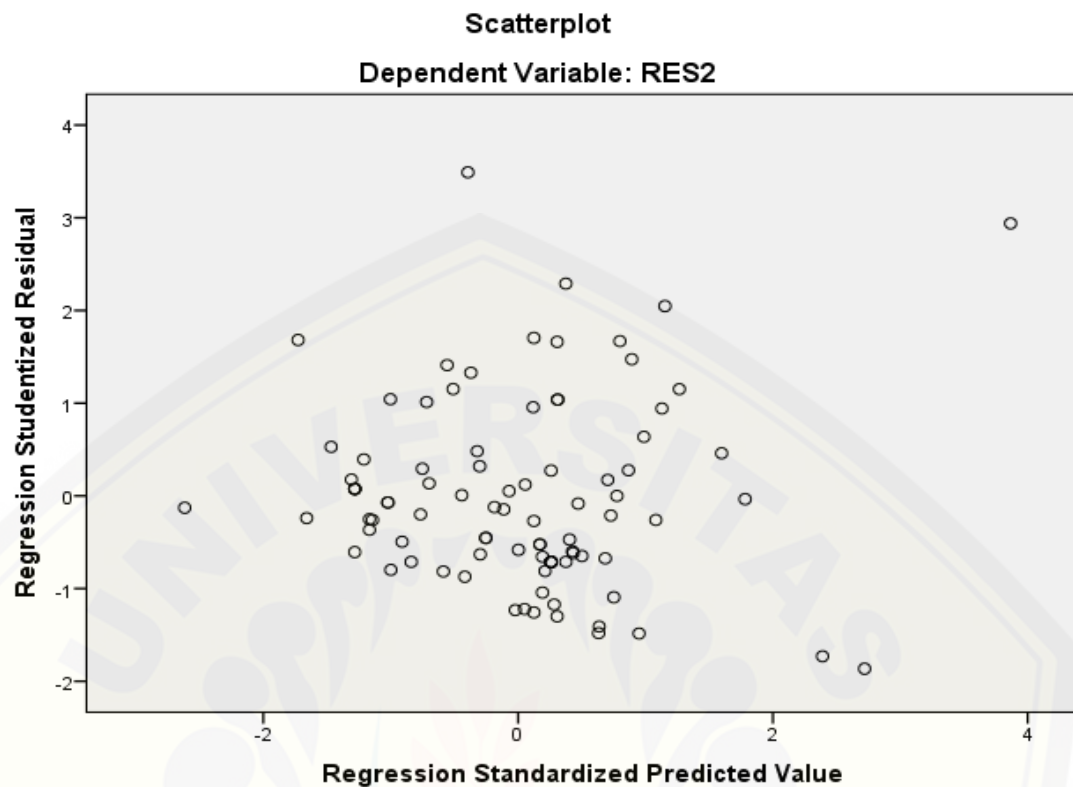
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.737	1.831		2.040	.003		
	X1	.126	.094	.023	2.657	.000	.440	2.250
	X2	.709	.112	.638	4.085	.000	.632	1.830
	X3	.419	.098	.324	2.292	.001	.561	1.427

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8

Uji Hipotesis (T Tabel = 1,987)

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2.657	1.987	0.000
H2	X2 → Y	4.085	1.987	0.000
H3	X3 → Y	2.292	1.987	0.001

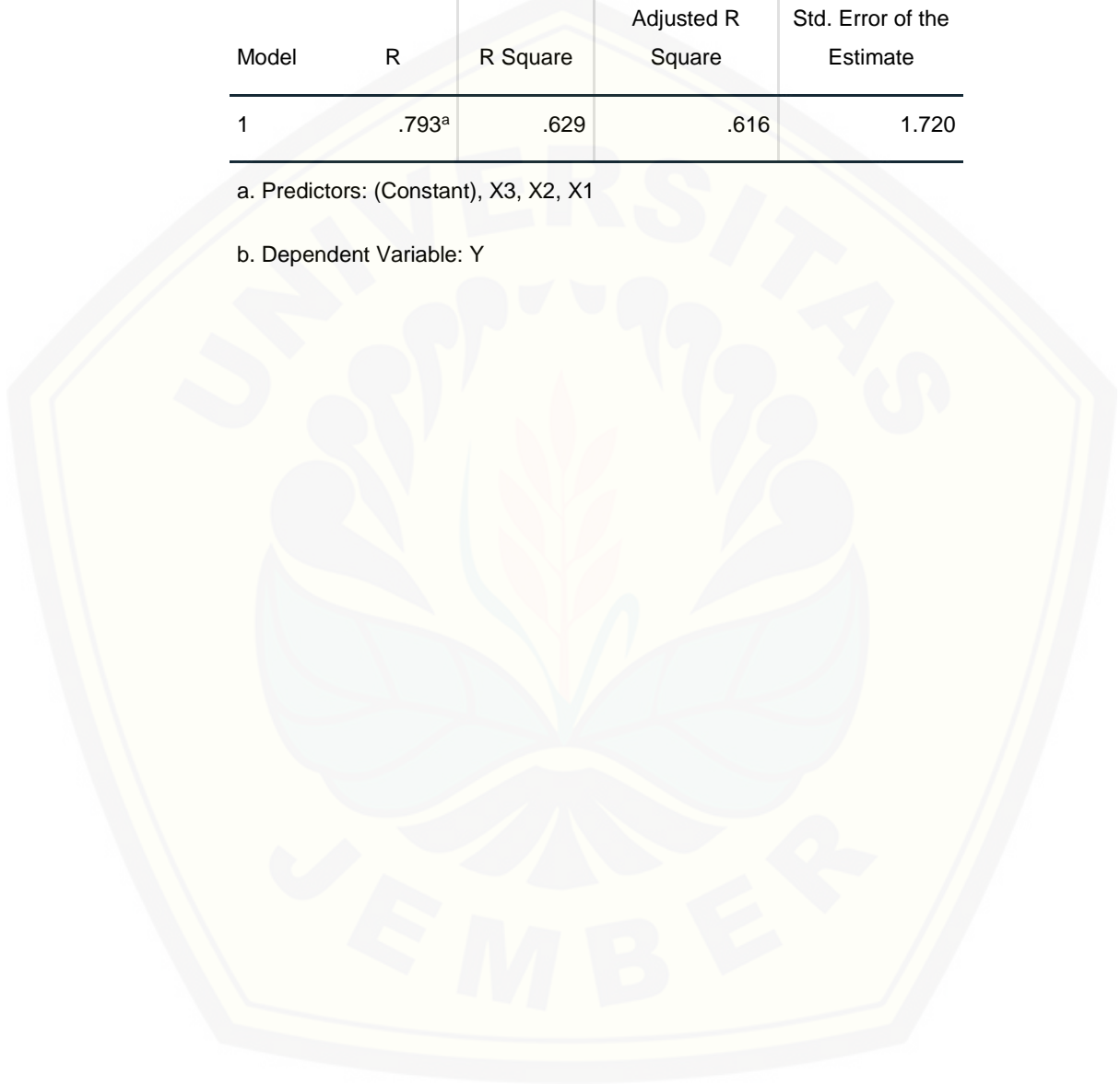
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.616	1.720

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y



Lampiran 9

R Tabel

(Df = N-2 = 90 - 2 = 88)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 10

T Tabel (Df = N - 2 = 90 - 2 = 88)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
df							
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374