

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN PERCIEVED WORKPLACE  
SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT UNITED TRACTORS TBK CABANG SUMATRA  
BAGIAN SELATAN**

*THE INFLUENCE OF SELF- EFFICACY AND PERCIEVED  
WORKPLACE SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
PT UNITED TRACTORS TBK SUMATRA BRANCH  
SOUTH SIDE*

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:  
**EVA NOFITA**  
**20411045**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN PERCIEVED WORKPLACE  
SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan)**

*The Influence of Self-Efficacy and Percieved Workplace  
Support on Employee Performance  
(Case Study of Employees of PT United Tractors Tbk Southern Sumatra Branch)*

Yang diajukan oleh

**EVA NOFITA  
20411045**

Telah disetujui  
Tanggal 22 Desember 2023



Mengetahui,  
Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,

**Ade Candra, S.M., M.M.**  
NIK. 021 21 02 02

Disetujui,  
Pembimbing,

**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08

**LEMBAR PENGESAHAN  
SKRIPSI**

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN PERCIEVED WORKPLACE  
SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan)**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**EVA NOFITA**  
20411045

Telah dipertahankan  
Pada tanggal 22 Desember 2023



Dewan Penguji

Pembimbing,

**Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.**  
NIK. 021 19 09 08

Penguji,

**Shiwi Angelica C.S, S.Akun., M.B.A.**  
NIK. 021 22 02 01

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 22 Desember 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,



**Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.**  
NIK. 021 06 12 06

Program Studi S1 Manajemen  
Ketua,

**Ade Candra, S.M., M.M.**  
NIK. 021 21 02 02

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eva Nofita

NPM : 20411045

Program Studi : SI Manajemen Dengan ini menyatakan bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh self-efficacy dan percieved workplace support PT United Tractors  
Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan

Pembimbing : Larasati Ahliwalia, S.E., M.Sc

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di Universitas / Perguruan Tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referenensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun di kemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil plagiat. Maka saya akan bersedia menanggung segala resiko yang akan saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 22 Desember 2023

Yang menyatakan



Eva Nofita  
20411045

## KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr, Wb.

Alhamdulillah, atas rahmat Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH SELF-EFFICACY DAN PERCIEVED WORKPLACE SUPOORT TERHDAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED TRACTORS TBK CABANG SUMATRA BAGIAN SELATAN”.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Perguruan Tinggi Universitas Teknokrat Indonesia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa isi yang tersaji di dalamnya masih banyak memerlukan perbaikan, karena keterbatasan penulis baik keterbatasan pengetahuan, kemampuan maupun pengalaman. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima arahan, bimbingan, dan petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Teknokrat Indonesia beserta jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan pikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.

4. Ibu Shiwi Angelica C.S, S.Akun., M.B.A. Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang bermanfaat untuk penulis.
5. Kedua Orang Tua ku Tercinta, Papi Rohman dan Mami Halijah yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan semangat, memberikan kasih sayang yang tiada henti-hentinya hingga saat ini kepadaku. Terima kasih untuk tawa dan airmata yang Kalian keluarkan untukku. Mohon maaf Mami dan Papi selama ini atas semua kesalahan ucapan maupun tingkah laku yang disengaja ataupun tidak disengaja.
6. Kakak Kandung Nur Alamsyah, Fitriyani, Edi Saputra, Peki Susanto (Alm), Dan Joni Iskandar Dan Adikku Refky terima kasih untuk semangat dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak Ipar Reni Novita, Muhlisin, Listiana Aditya, dan Azriatun Khoiria, trimakasih untuk semangat dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis lainnya khususnya angkatan 2020 yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga kita dapat berjumpa lagi di lain kesempatan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, terima kasih banyak atas segala bantuan, semangat, dan doa yang telah diberikan selama ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis sangat mengharapkan dan mengucapkan banyak terima kasih atas kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualikum, Wr. Wb.

Bandar Lampung, Desember 2023

Penulis,

Eva Nofita

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	
LEMBAR PENGESAHAN.....	
LEMBAR PERNYATAAN .....	
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRACT.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Bagi Peneliti .....	9
1.4.2 Bagi Perusahaan.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori .....	
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	
2.1.3 Pengertian <i>Self-Efficacy</i> .....	13
2.1.4 Indikator <i>Self-Efficacy</i> .....	
2.1.5 Pengertian <i>Perceived Workplace Support</i> .....	15
2.1.6 Indikator <i>Perceived Workplace Support</i> .....	
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	20
2.3.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	20

2.3.2	Pengaruh <i>Perceived Workplace Support</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	21
2.3.3	Pengaruh Self-Efficacy Dan <i>Perceived Workplace Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
<b>2.4</b>	<b>Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>24</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>Desain Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>Variabel Penelitian.....</b>	<b>25</b>
3.2.1	Variabel Independen .....	25
3.2.2	Variabel Dependen.....	25
<b>3.3</b>	<b>Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>26</b>
<b>3.4</b>	<b>Populasi dan Sampel.....</b>	<b>27</b>
3.4.1	Populasi .....	27
3.4.2	Sampel.....	27
<b>3.5</b>	<b>Uji Persyaratan Instrumen.....</b>	<b>28</b>
3.5.1	Uji Validitas.....	28
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	28
<b>3.6</b>	<b>Sumber Data .....</b>	<b>29</b>
<b>3.7</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>30</b>
3.7.1	Studi Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ) .....	30
3.7.2	Studi Lapangan ( <i>field research</i> ).....	30
<b>3.8</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>31</b>
3.8.1	Regresi Linier Berganda.....	31
<b>3.9</b>	<b>Pengujian Hipotesis.....</b>	<b>32</b>
3.9.1	Uji Simultan (Uji-F).....	
3.9.2	Uji Parsial (Uji-t) .....	32
3.9.3	Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	32
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN KESIMPULAN.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Deskripsi Data.....</b>	<b>33</b>
4.1.1	Deskripsi Karakteristik responden .....	33
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden .....	35
<b>4.2</b>	<b>Hasil Uji Metode Analisis Data .....</b>	<b>37</b>



4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	37
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	41
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) .....	44
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	43
4.2.6 Hasil Uji Determinisasi ( $R^2$ ).....	44
<b>4.3 Pembahasan .....</b>	<b>45</b>
4.3.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan .....	45
4.3.2 Pengaruh <i>Perceived Workplace Support</i> terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan .....	47
4.3.3 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Perceived Workplace Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan .....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung .....	3
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Palembang.....	4
Tabel 1.3	Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Jambi... 4	
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan PT. Uniter Tranctors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan.....	27
Tabel 3.3	Skala Pengukuran .....	31
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	34
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Penelitian .....	35
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.7	Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	43
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinasi (R2) .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the influence of self-efficacy and employee perceptions on employee performance at PT United Tractors Tbk South Sumatra Branch. This research uses association-based or relationship-based methods, with the aim of exploring the relationship between two or more variables. The population taken were employees of PT United Tractors Tbk South Sumatra Branch. Through saturated non-probability sampling, the entire employee population was sampled, with a total of 117 respondents, to ensure maximum results. The research results show that there is a positive and significant influence on employee performance. This analysis also considers the characteristics of the respondents. The conclusion of this research is that together, employee self-efficacy and perception influence employee performance at PT United Tractors Tbk South Sumatra Branch.*

**Keywords:** *Self-efficacy, perceived workplace support, employee performance of PT United Tractors Tbk South Sumatra Branch.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode berbasis asosiasi atau berbasis hubungan, dengan tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Populasi yang diambil adalah karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Selatan. Melalui pengambilan sampel jenuh non-probability sampling, seluruh populasi karyawan dijadikan sampel, dengan total 117 responden, untuk memastikan hasil yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini juga mempertimbangkan karakteristik responden. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama, efikasi diri dan persepsi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Selatan.

**Kata Kunci:** *Self-efficacy*, perceived workplace support, kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Terlebih lagi di era zaman sekarang, suatu perusahaan haruslah bisa bersaing dengan para kompetitornya karena semakin banyak perusahaan yang memiliki karakteristik dan keunikan berbeda-beda (Arta *et al*, 2023). Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain itu karyawan adalah sumber daya yang sangat berprestasi paling berharga di dalam suatu perusahaan. Menurut Putri *et al* (2022), menyatakan bahwa karyawan juga mempunyai peran penting di perusahaan dalam memajukan atau kemunduran di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya, yaitu karyawan atau pegawai perusahaan.

Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat di tarik kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang

sangat erat kaitannya. Namun dipihak lain ada beberapa faktor yang dapat atau menurunkan atau menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Kita dapat mengetahui bahwa karyawan menghasilkan kinerja yang sangat baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja buruk tentu akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan bahkan perusahaan akan mengalami penurunan serta kalah bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Dalam suatu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu untuk berhasil menyelesaikan tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan perusahaan yang mereka dirikan. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka memiliki kinerja yang sangat tinggi sehingga dapat membentuk peningkatan kinerja dan jika seorang karyawan dapat bekerja dalam pekerjaan yang buruk maka kinerja karyawan akan turun mengarah pada hasil yang kurang optimal untuk pembentukan kinerjanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan oleh para pemimpin bisnis, kinerja karyawan akan berdampak positif bagi bisnis dan dapat meningkatkan tujuan dalam perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian ini di perusahaan distributor alat-alat berat serta penyedia pelayanan purna jual baik berupa sparepart maupun servis dengan cabang cabang yang tersebar di seluruh indonesia PT United Tractors Tbk Cabang Lampung. United Tractors merupakan anak usaha dari PT Astra International Tbk (ASTRA). PT Astra International Tbk (ASTRA) memiliki beberapa cabang yang ada di Sumatera Bagian Selatan yaitu meliputi cabang Lampung, Palembang, dan

Jambi. PT United Tractors salahsatu grup usaha terbesar dan terkemuka di indonesia dengan jaringan layananmenjangkau berbagai industri dan sektor. Sejak September 1989, United Tractors telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di bursa efek indonesia (dahulu bursa efek jakarta dan bursa efek surabaya). Hingga kini Astra Memiliki 59,5% saham United Tractors, dengan sisa sahamdimiliki oleh publik.

PT United Tractors telah berkembang menjadi pemain utama di sektor dan industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnis,yaitu mesin konstruksi, kontraktor, penambangan, pertambangan, industri konstruksi, dan energi.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung**

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,15	2,89	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,24	3,00	Dibawan Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Lampung, 2022



**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Palembang**

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,15	2,89	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,00	2,87	Dibawan Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,24	3,00	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Palembang, 2022

**Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Jambi**

No	Devisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Keterangan
1	<i>Adm Dept Hend</i>	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administasi	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
2	<i>Part Dept Hend</i>	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaan Barang Miliki Perusahaan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
3	<i>Service Dept Hand</i>	Tanggungjawab atas Kesalahan	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Ketepatan Waktu Kerja	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
4	<i>Bussines Consultan</i>	Kemampuan Negosiasi	3	5	3,34	3,04	Sesuai Standar
		Perencanaan Program Kerja	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang Jambi, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan pada tahun 2021 dan 2022 sudah beberapa mencapai target, namun pada 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Bahkan belum mencapai standar dengan memiliki nilai skala dibawah 3 dengan keterangan dibawah standar. Penilaian kinerja dari tahun 2021 mengalami penurunan pada tahun 2022 dan belum bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negatif bagi PT United Tractors Tbk.

Mengenai Pemeliharaan Barang Milik Perusahaan PT United TractorsTbk memiliki nilai pencapaian terendah dalam kurun waktu 2021 dan 2022,hal ini menunjukkan kinerja karyawan berdasarkan indikator pemeliharaan barang milik perusahaan tidak mencapai hasil hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaansangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawanuntuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan olehperusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang ditemukan dilapangan, ketiga pokok masalah tersebut didasari kurangnya rasa percaya diri dalam mengerjakan sesuatu, serta kurangnya dukungan yang diberikan atasan serta dukungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga tidak ada kekompakan sesama karyawan. Evaluasi target padahal karyawan sudah melakukan pencapaian target, sering tidak bisa

kompak dalam melakukan kerjasama tim antara divisi satu dengan divisi lain dan sering tidak kompak ketika ada sebuah event yang dilakukan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang menjadi pemicu atau penyebab karyawan bekerja tidak maksimal yang berdampak pada kinerja. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, maka peneliti menyimpulkan bahwa fenomena-fenomena tersebut didasari oleh kurangnya percaya diri seorang karyawan dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Seseorang dengan *Self-Efficacy* (Efikasi diri) tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan Efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. dalam situasi yang sulit seseorang dengan Efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah sementara orang dengan Efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkap oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Ghufroon & Risnawati, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *perceived workplace support* (Dukungan di tempat Kerja). Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), *perceived workplace support* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, atasan, rekan kerja, dan lingkungan sosial cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *perceived workplace*

*support* untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Lampung dan anak cabang lainnya, yang berisi tentang efikasi diri dan dukungan tempat kerja, menunjukkan bahwa persepsi karyawan kurangnya dukungan yang diberikan oleh pimpinan atau rekan kerja, seperti pimpinan tidak memberikan bantuan dan bimbingan dalam menghadapi tantangan kerja, serta tidak pernah memberikan umpan balik dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan tersebut. Serta kurangnya percaya diri seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dikarenakan belum pernah melakukan tugas tersebut sehingga merasa tugas yang diberikan dianggap sulit. *Perceived Workplace Support* dalam perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini harus menganggap karyawan sebagai aset, bukan hanya alat produksi lagi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang membuat karyawan merasa nyaman, kebutuhannya terpenuhi, kemudian diharapkan dukungan yang diberikan juga tetap terjaga untuk mencapai tujuan yang sama yaitu visi dan misi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kurangnya rasa percaya diri dan dukungan yang didapatkan dari atasan maupun rekan kerja sehingga tidak dapat berkerja sama dengan baik dalam melaksanakan tugas antara divisi sehingga membuat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya dukungan antara atasan dan karyawan, dan dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsy & Sriathi (2019), hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Langi *et al* (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung *et al* (2023), menyatakan bahwa *perceived workplace support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Sumatera Utara secara parsial. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan. Inskonsistensi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusannas *et.al.* (2020), hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian sejalan juga telah dilakukan oleh Raden *et.al.* (2023) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Anisagita & Murniningsih (2023) hasil penelitian menunjukkan *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa *self- efficacy* (Efikasi Diri) kerja PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan. belum terjalin dengan baik, karena sebagai salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerjakaryawan. Selain itu, variabel lain selain *self-efccacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Pervieved Workplace Support* (Dukungan ditempat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait *self-efccacy*, *perceived workplace support*, dan kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support Terhadap Kinerja Karyawan PT**

## **United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan”.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?
2. Apakah pengaruh *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?
3. Apakah pengaruh *Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
2. Untuk menguji pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
3. Untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy dan Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Peneliti**

1. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang

ekonomi yang berhubungan dengan *Self-Efficacy*, *Perceived Workplace Support* serta kinerja karyawan.

2. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

#### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan United Tractors, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi serta pertimbangan akan hal-hal yang membuat peningkatan kinerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan traktor.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menyajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori merupakan acuan/kerangka berpikir untuk memecahkan masalah

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Peneliti menguraikan berisi desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

**BAB V SIMPULAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan dan implikasi kepada pihak-pihak yang berkaitan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karyawan

Lianto dan Santoso (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan suatu standar. Trisnayanti dan Ariyanto (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Santanu *et al.* (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Elshifa *et al.* (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Changgriawan (2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun indikator dalam kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, mengacu pada tingkat keunggulan dan akurasi hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan

2. Kuantitas kerja, mengacu pada jumlah pekerjaan atau hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
3. Keandalan, mengacu pada kemampuan karyawan untuk dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Sikap, mencakup sikap mental dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara umum.

## 2.2 *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Amandha & Ahmad, 2020). *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang muncul dari keyakinan diri untuk dapat melakukan suatu tindakan tertentu, disamping *self-efficacy* yang dimiliki dapat mengontrol kondisi dan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tersebut (Rachmat, 2020).

Syarat dengan yang dikemukakan oleh Bandura dalam Daniati, et al., (2020), bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi seseorang mengenai diri sendiri akan kualitas kinerja yang dia miliki. Keyakinan ini akan menjadi pertimbangan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu guna menghasilkan kinerja yang dilakukan dalam kondisi dan situasi tertentu yang dihadapi. Peranan penting *self-efficacy* dapat mengatur motivasi diri yang membentuk keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, mengantisipasi berbagai kemungkinan, menetapkan tujuan, serta sebagai perencanaan terhadap tindakan yang akan dilakukan. Kemudian *self-*

*efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto et al., 2016).

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Santrock dalam Sutisna (2021), menyebutkan “*Self-Efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”. Maksudnya adalah efikasi diri sebagai keyakinan yang bias mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Efikasi diri menjadi kunci dan stimulus utama yang bias membantu seseorang menemukan solusi atau jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi. Adapun indikator *self-efficacy* menurut Abdi (2023), diuraikan sebagai berikut:

- 1 Percaya diri, mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu.
- 2 Ketekunan, mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk bekerja keras dan terus berusaha meskipun menghadapi rintangan atau kegagalan.
- 3 Adaptabilitas, mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan situasi atau lingkungan. Ini melibatkan fleksibilitas dalam merespon perubahan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang baru.
- 4 Ketahanan terhadap kegagalan, mengacu pada kemampuan individu untuk tetap optimis dan melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Ini melibatkan sikap mental yang positif terhadap kegagalan dan kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan.

### 2.3 *Perceived Workplace Support*

*Perceived Workplace Support* (dukungan yang di rasakan di tempat kerja) didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan terhadap apresiasi dari kontribusi dan kinerja karyawan serta persepsi mereka terhadap kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa dalam Gumelar, 2022).

Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), *Perceived Workplace Support* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, atasan, dan rekan kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Perceived Workplace Support* untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat *perceived workplace support* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan atasan: Tingkat dukungan yang dirasakan individu dari atasan mereka, termasuk dukungan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan karir.
2. Dukungan rekan kerja: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari rekan kerja mereka, seperti dukungan dalam menyelesaikan tugas, kolaborasi, dan saling membantu.
3. Dukungan organisasi: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari organisasi secara keseluruhan, termasuk kebijakan, program, dan sumber

daya yang disediakan organisasi untuk mendukung karyawan.

4. Dukungan sosial: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari hubungan sosial di tempat kerja, seperti teman sekerja, mentor, dan kelompok kerja yang solid.

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fahmi (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja karyawan melalui motivasi	Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa Self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan
2	Elisabet (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> , kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan unit pengelola kegiatan (upk) mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> , kapabilitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan secara multan terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

3	Setiawan et al. (2020)	Pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada pt adi sarana armada tbk badung	Regresi Linear Berganda	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy maka kinerja juga semakin tinggi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Self efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja
4	Riyanto et al. (2021)	<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: mediating role of employee engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa motivasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan TI, sementara kepuasan kerja bersifat independen. Keterlibatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan
5	Rizqika (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional self efficacy Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Koridah Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Koridah	Regresi Linear Sederhana	Dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel self efficacy yang paling

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga
6	Anisagita & Murniningsih (2023)	Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Oranizatioanal Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Self	Deskriptif Kuantitatif	Self efficacy dan perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self efficacy dan perceived organizational support tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior memediasi pengaruh self efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan
7	Firnanda & Wijayati (2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton</i>	Deskriptif Kuantitatif	Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan pertunangan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan. Dirasakan dukungan organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesona Arnos Beton
8	Pratiwi et al. (2022)	Peran <i>Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap</i>	Deskriptif Kuantitatif	Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai

		Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau		signifikansi 0,003 < 0,05) dengan nilai t hitung (3,144) > t tabel (2,004). Sedangkan Perceived Organizational Support tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,221 > 0,05) dengan nilai t
9	Hadi (2023)	<i>The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Engagement</i>	Deskriptif Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> <li>2. Motivasi kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan</li> <li>3 Kerja keterlibatan memediasi hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian peningkatan kinerja pegawai</li> </ol>
10	Lestari and Saputra (2022)	<i>The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, Andorganizational Commitments on Employee Organizational Citizenshipbehavior at PT. Surveyor Indonesia</i>	Metode Survey	Seluruh variabel mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Surveyor Indonesia (Persero). Adjusted R 0,965, artinya 96,5% perilaku kewargaan organisasi dapat dijelaskan oleh efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi



11	Nusannas <i>et.al.</i> (2020)	<i>The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation</i>	Deskriptif Kuantitatif	Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kinerja,tidak adanya pengaruh yang signifikan. Sedangkan Efek dari literatur digital, adanya keterlibatan efek yang signifikan pada literatur digital
12	Raden <i>et.al.</i> (2020)	<i>the moderating role of self efficacy toward multiple role conflict and job performance</i>	Regresi LinearBerganda	Dapat di simpulkan bahwa efek negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri tidak memiliki efek positif yang signifikan pada pekerjaan kinerja. Sementara itu <i>self-efficacy</i> tidak mampu melemahkan atau memperkuat pengaruh mltiple dengan kata lain efikasi diri gagal menjadi moderator

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

### 2.3 Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self-Efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengembangkan dan menciptakan kesuksesan dengan menilai pengalaman masa lalu. Keyakinan ini mengarahkan individu untuk tampil secara memadai dan mengatasi situasi yang dihadapi dengan cara yang diharapkan (Sari & Candra, 2020). *Self-Efficacy* berdampak pada perilaku pribadi sebagai proses berpikir,motivasi dan emosi (Ali & Wardoyo, 2021).

Seseorang dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih cenderung melakukan perilaku tertentu dengan harapan tinggi. Dwinanda et al. (2022) dan Mathewet al. (2023), mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* berdampak positif pada Prestasi Kerja Karyawan baik di tingkat individu maupun organisasi. Karyawan dengan *Self-*

*Efficacy* tinggi percaya diri dan termotivasi untuk beroperasi dengan baik, seperti yang diprediksikan oleh asumsi teori sistem bahwa input mempengaruhi output. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya (Jati, 2022). Adapun indikator dalam *self-efficacy* pada penelitian ini yaitu percaya diri, ketekunan, adaptibilitas, dan ketahanan terhadap kegagalan (Abdi, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsy & Sriathi (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Langi et al (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

### **2.3.2 Pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan**

*Perceived workplace support*, atau dukungan kerja yang dirasakan, merujuk pada persepsi individu terhadap tingkat dukungan dan bantuan yang mereka rasakan dari organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup dukungan dari atasan, rekan kerja, dan sistem organisasi secara keseluruhan (Sarfraz et al, 2019). *Perceived workplace support* mencerminkan penilaian subjektif individu terhadap sejauh mana organisasi mendukung kebutuhan mereka, baik dalam hal

pekerjaan maupun aspek-aspek personal. Dalam hasil penelitian Wandira (2022), menegaskan bahwa *perceived workplace support* (dukungan ditempat kerja yang di rasakan) organisasi yang dirasakan merupakan persepsi keseluruhan mengenai kondisi kerja yang dapat memperkuat atau menghambat kinerja karyawan.

Rohaini et al. (2019), menyatakan bahwa dukungan lingkungan yang dirasakan dapat meningkatkan peserta pelatihan untuk menerapkan pengetahuan dan kemampuan dari pelatihan ke pekerjaan mereka secara efektif. *Perceived Workplace Support* memotivasi orang untuk mentransfer pelatihan (Gunartoet al., 2022). Selain itu, juga dapat mendukung mereka untuk beroperasi dengan potensi penuh untuk memberikan output kuantitas dan kualitas dalam tenggat waktu (Ulum, 2023). Adapun indikator dalam *perceived workplace support* dalam penelitian ini yaitu dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dukungan organisasi, dan dukungan lingkungan sosial (Na-Nan & Sanamthong, 2020).

Berdasarkan penelitian Marpaung et al (2023), hasil menunjukkan bahwa *perceived workplace support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

**H2 : *Perceived Workplace Support* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

### **2.3.3 Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Workplace Support Terhadap Kinerja Karyawan**

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya menyediakan pelatihan pengembangan karyawan. karena dengan memberikan pelatihan yang relevan dan kesempatan pengembangan karyawan, mereka akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, ini akan meningkatkan *self-efficacy* mereka dan mempekuat keyakinan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk sukses. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan arah perilaku yang positif, berusaha sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya, dan dengan gigih melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melalui hasil kerja yang dilakukan keinginan karyawan dapat tercapai. Dengan demikian, *self-efficacy* dari karyawan untuk memenuhi keinginannya mempengaruhi kinerja karyawan (Lianto & Santoso, 2021).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *perceived workplace support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Fahmi (2021), menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *self-efficacy* dan *perceived workplace support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika variabel *self-efficacy* dan *perceived workplace support* ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Adapun indikator dalam kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2017).

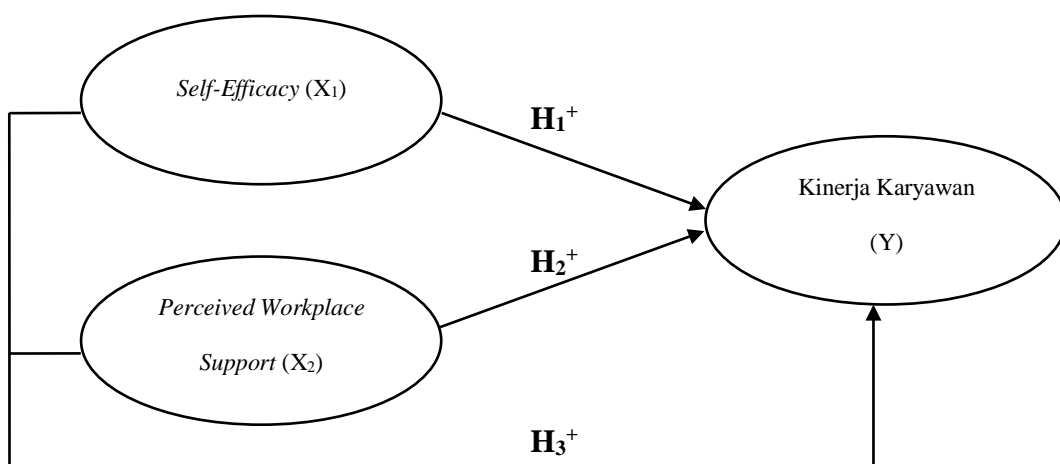
Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

**H3 : *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Selain itu, juga bertujuan untuk menggambarkan asumsi atau hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk.

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif yang berlandaskan filsafah positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dan menggunakan metode asosiatif yaitu hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan melihat pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* terhadap kinerja karyawan PT United Tractor Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Sugiyono (2015), variabel independen (bebas) merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independen (bebas) adalah *Self-Efficacy* (X1) dan *Perceived Workplace Support* (X2).

##### **3.2.2 Variabel Dependen**

Sugiyono (2015), variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel

independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh *self- efficacy* dan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabelnya sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Abdi (2023) menyatakan bahwa <i>Self Efficacy</i> sebagai kemampuan seseorang yang bisa mengubah keyakinan individu untuk berhasil menjalankan tugas dan sukses di setiap tindakan yang diambil	Tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan	1. Percaya diri 2. Ketekunan 3. Adaptabilitas 4. Ketahanan terhadap kegagalan Sumber: Abdi (2023)	Likert
<i>Perceived Workplace Support</i> (X2)	Na-Nan & Sanamthong, (2020), menyatakan bahwa <i>perceived workplace support</i> memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, atasan, dan rekan kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka	Persepsi individu terhadap tingkat dukungan dan bantuan yang diberikan oleh organisasi, atasan, rekannya atau sistem kerja di tempat kerja	1. Dukungan atasan 2. Dukungan rekan kerja 3. Dukungan organisasi 4. Dukungan sosial Sumber: (Na-Nan & Sanamthong, 2020).	Likert
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Dana dan Dewi (2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan	Hasil kerjanya yang dicapai karyawan melaksanakan tugasnya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara, 2017)	Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Handayani *et al.* (2022), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi yang dipilih dalam penelitian sebanyak 117 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Uinter Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan**

No	Kantor Cabang	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Lampung	<i>Branch Operation Hand</i>	1
		<i>Service Dept Hand</i>	5
		<i>Adm Dept Hand</i>	7
		<i>Part Dept Hend</i>	6
		<i>Bussiness Consultan</i>	1
		<i>Mekanik</i>	7
		<i>Security</i>	4
<b>Jumlah Karyawan</b>			<b>31</b>
2	Palembang	<i>Devisi Service</i>	14
		<i>Devisi Administrasi</i>	11
		<i>Devisi Spare Part</i>	17
		<i>Devisi Business Consultan</i>	9
		<i>Security</i>	4
<b>Jumlah Karyawan</b>			<b>53</b>
3	Jambi	<i>Devisi Service</i>	8
		<i>Devisi Administrasi</i>	4
		<i>Devisi Spare Part</i>	12
		<i>Devisi Business Consultant</i>	5
		<i>Security</i>	4
<b>Jumlah Karyawan</b>			<b>33</b>
<b>Total Keseluruhan</b>			<b>117</b>

Sumber: PT United Tractors Tbk Cabang sumatra bagian selatan, 2022

#### 3.4.2 Sampel

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili)”. Pengambilan sampel penelitian haruslah dapat mewakili populasi atau



dengan kata lain sampel tersebut representatif. Teknik sampling penelitian ini adalah menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan semua populasi dijadikan sampel (2015). Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 responden.

### **3.5 Uji Persyaratan Instrumen**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2019), uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 24.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Menurut Agustin dan Gunawan (2019), suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila signifikansi  $> 0,05$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dalam pengukurannya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya, dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda). Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Menurut Sugiyono (2019), “instrumen yang reliabel” adalah

“instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara repeated measure (pengukuran ulang) dan one shot (pengukuran sekali dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Ghozali (2019), menjelaskan bahwa “suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ ”.

### **3.6 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Cabang Sumatera Bagian Selatan. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih sebagai responden berhubungan dengan *self- efficacy* dan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Data sekunder**

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain

bersumber dari catatan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan melalui literatur berupa buku, artikel, data dari perusahaan dan jurnal-jurnal penelitian dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang pengaruh *self-efficacy* dan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian kepustakaan digunakan untuk mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literature, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* terhadap kinerja karyawan.

#### **3.7.2 Studi Lapangan (*field research*)**

Studi Lapangan (*field research*) merupakan pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data observasi, survei wawancara dan penyebaran kuesioner penelitian.

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan proposal skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu pihak PT United Tractors Tbk

2. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau pihak PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan, yaitu:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran**

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen (bebas) yaitu *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu terhadap kinerja karyawan. maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Self-Efficacy*

$X_2$  = *Perceived Workplace Supporta*

$\epsilon$  = Error Term

### **3.9 Pengujian Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)**

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung  $\leq 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

#### **3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)**

Menurut Ghozali (2018), menyatakan bahwa uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

#### **3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai  $R^2$  ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R^2$  ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Setiawan, 2015:12).

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran data yang terkumpul untuk membuat simpulan yang berbentuk umum. Deskripsi data menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik responden**

**1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	73	62%
Perempuan	44	38%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin paling banyak pada karyawan PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan adalah responden laki-laki yang berjumlah 73 orang atau sebesar 62% dari keseluruhan karyawan. Karyawan laki-laki lebih banyak karena memiliki tenaga yang besar sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia karyawan PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 – 30 Tahun	57	49%
31 – 40 Tahun	39	33%
41 – 50 Tahun	17	15%
> 50 Tahun	4	3%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui usia responden karyawan PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan paling banyak berusia 20 – 30 Tahun dengan jumlah 57 responden atau 49%. Karyawan pada PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan mayoritas berada pada usia produktif.

## 3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan, sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	32	27%
Diploma	54	46%
Sarjana	29	25%
Magister	2	2%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui usia responden karyawan PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan paling banyak adalah lulusan Diploma

dengan jumlah 54 responden atau 46%. Karyawan pada PT United Tractors Cabang Sumatera Bagian Selatan mayoritas telah menempuh pendidikan wajib 12 tahun dan memiliki pengetahuan secara praktik.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Penelitian**

No	Pernyataan	Modus	Median	Mean
<b><i>SELF-EFFICACY</i></b>				
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	4	4	4,25
2	Saya memiliki pengetahuan teknis dan kemampuan yang diperlukan untuk beroperasi secara efektif	4	4	4,19
3	Saya cukup dewasa untuk beroperasi secara bertanggung jawab.	4	4	4,05
4	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi.	4	4	4,12
5	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan yang setara dengan rekan rekan saya dan dapat mengungguli mereka di masa depan	4	4	4,13
6	Saya mengatasi dengan baik tugas-tugas yang sulit atau menantang.	4	4	4,14
7	Saya yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang di tetapkan	4	4	3,92
8	Saya yakin saya dapat belajar dan mengembangkan keterampilan baru	4	4	4,09
<b><i>PERCEIVED WORKPLACE SUPPORT</i></b>				
1	Saya merasa mendapatkan dukungan yang kuat dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas- tugas saya.	4	4	3,86
2	Saya merasa atasan saya memberikan pengakuan yang layak atas prestasi kerja saya.	4	4	4,22
3	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya dalam mencapai tujuan dan target pekerjaan.	4	4	4,21
4	Saya merasa tim saya menghargai dan menghormati kontribusi saya sebagai anggota tim.	4	4	4,22
5	Saya merasa mendapatkan kesempatan yang memadai untuk mengikuti pelatihan	5	4	4,31



	atau pengembangan keterampilan di tempat kerja.			
6	Saya merasa didukung dalam menghadapi perubahan atau permasalahan organisasi di tempat kerja.	4	4	4,04
7	Saya merasa rekan kerja saya sering menawarkan bantuan atau dukungan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	4	4	4,15
8	Saya merasa memiliki komunikasi yang efektif dengan atasan saya dalam hal tujuan dan harapan pekerjaan	4	4	4,12
<b>KINERJA PERUSAHAAN</b>				
1	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur	5	5	4,44
2	Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam pekerjaan	4	4	4,13
3	Karyawan masuk dan pulang tepat waktu	4	4	4,15
4	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	4	4	4,09
5	Karyawan memiliki kordinasi yang baik dengan karyawan lain terkait pekerjaan	4	4	4,03
6	Karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lain	4	4	4,00
7	Karyawan berusaha mencari metode yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan	5	4	4,33
8	Karyawan memberikan ide-ide baruguna menunjang keberhasilan perusahaan	4	4	4,32

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil jawaban mengenai *Self-Efficacy*, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu kepemilikan kemampuan sesuai tanggung jawab ang diberikan dengan nilai 4,35 dan skor rata-rata terendah pada pernyataan nomor 7, yaitu motivasi diri untuk mencapai tujuan dengan nilai 3,92.

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil jawaban mengenai *Perceived Workplace Support*, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5, yaitu kesempatan untuk megikuti pelatihan dan pengembangan dengan

nilai 4,31 dan skor rata-rata terendah pada pernyataan nomor 1, yaitu dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 3,92.

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil jawaban mengenai Kinerja Karyawan, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu pekerjaan sesuai standart operasional dengan nilai 4,44 dan skor rata-rata terendah pada pernyataan nomor 6, yaitu karyawan melakukan kerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 4,00.

## **4.2 Hasil Uji Metode Analisis Data**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu instrumen mempunyai tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Apabila suatu instrumen mempunyai tingkat validitas yang tinggi, maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai dengan yang diinginkan peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah maka instrumen belum valid, yang artinya instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dengan cara, besarnya korelasi r-hitung yang diperoleh dari hasil output SPSS 20 dibandingkan dengan besarnya r-tabel, dengan ketentuan jika r-hitung  $>$ r-tabel maka data dinyatakan valid, sebaliknya jika r-hitung  $<$  r-tabel, maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun rtable dengan taraf 5% atau 0,025 satu arah pada penelitian ini sebesar 0,182 yang di dapat dari melihat r-table melauai table

distribusi, yaitu  $df = (n-2) = 117-2 = 115$  dengan taraf 0,025, maka di dapatkan r-table sebesar 0,182. Berikut ini merupakan hasil validitas instrumen dilakukan terhadap seluruh pernyataan. Uji validitas disajikan pada Tabel 4.5:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy* (X1)**

No	Item pernyataan	R-Hitung		R-Table	Keterangan
1.	SELF_1	0,515	≥	0,182	Valid
2.	SELF_2	0,641	≥	0,182	Valid
3.	SELF_3	0,608	≥	0,182	Valid
4.	SELF_4	0,610	≥	0,182	Valid
5.	SELF_5	0,721	≥	0,182	Valid
6.	SELF_6	0,523	≥	0,182	Valid
7.	SELF_7	0,529	≥	0,182	Valid
8.	SELF_8	0,497	≥	0,182	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa hasil validitas seluruh pernyataan variable *Self-Efficacy* (X<sub>1</sub>), dalam kuisisioner dinyatakan valid, dapat dilihat dari besarnya r-hitung  $\geq$  r-table. Nilai r-hitung berada pada nilai 0,497 hingga 0,721 lebih besar dari r-table sebesar 0,182.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas *percieved workplace support* (X2)

No	Item pernyataan	R-Hitung		R-Table	Keterangan
1.	PER_1	0,452	$\geq$	0,182	Valid
2.	PER_2	0,573	$\geq$	0,182	Valid
3.	PER_3	0,528	$\geq$	0,182	Valid
4.	PER_4	0,419	$\geq$	0,182	Valid
5.	PER_5	0,739	$\geq$	0,182	Valid
6.	PER_6	0,658	$\geq$	0,182	Valid
7.	PER_7	0,557	$\geq$	0,182	Valid
8.	PER_8	0,612	$\geq$	0,182	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan table 4.6 diketahui bahwa hasil validitas seluruh pernyataan variable *percieved workplace support* (X<sub>2</sub>), dalam kuisisioner di nyatakan valid, dapat di lihat dari besarnya r-hitung  $\geq$  r-table. Nilai r-hitung berada pada rentang 0,419 hingga 0,739 lebih besar dari r-table sebesar 0,182.

Tabel 4.7

## Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item pernyataan	R-Hitung		R-Table	Keterangan
1.	Y_1	0,601	$\geq$	0,182	Valid
2.	Y_2	0,542	$\geq$	0,182	Valid
3.	Y_3	0,629	$\geq$	0,182	Valid

4.	Y_4	0,676	$\geq$	0,182	Valid
5.	Y_5	0,683	$\geq$	0,182	Valid
6.	Y_6	0,367	$\geq$	0,182	Valid
7.	Y_7	0,546	$\geq$	0,182	Valid
8.	Y_8	0,366	$\geq$	0,182	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan table 4.7 diketahui bahwa hasil validitas seluruh pernyataan variable Kinerja Karyawan (Y), dalam kuisisioner dinyatakan valid, dapat dilihat dari besarnya r-hitung  $\geq$  r-table. Nilai r-hitung berada pada rentang 0,366 hingga 0,683 lebih besar dari r-table sebesar 0,182.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau tidaknya suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner memiliki nilai *Cronbach's alpha*  $\geq$  0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.8**

#### Hasil uji reliabilitas *Self-Efficacy* (X1)

Cronsbach's Alpa	N of Items	Keterangan
0,721	8	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang di hasilkan sebesar  $0,721 \geq 0,6$  oleh karna itu variable *Self-Efficacy* ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.9**

**Hasil uji reliabilitas *Percieved Workplace Support* ( $X_2$ )**

<b>Cronsbach's Alpa</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0,702	8	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang di hasilkan sebesar  $0,702 \geq 0,6$  oleh karna itu variable *Percieved Workplace Support* ( $X_2$ ) dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.10**

**Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Cronsbach's Alpa</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
0,683	8	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* yang di hasilkan sebesar  $0,683 \geq 0,6$  oleh karna itu variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

#### **4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Berikut merupakan hasil uji regresi linier berganda antara variabel *self-efficacy* (X1), variabel *percieved workplace support* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. error			
1	(Constanta)	- 0,552	2,249		- 0,245	0,807
	X <sub>1</sub>	0,440	0,079	0,390	5,569	0,000
	X <sub>2</sub>	0,590	0,081	0,512	7,321	0,000

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y : (- 0,552) + 0,440X_1 + 0,590X_2 + \epsilon$$

Nilai tersebut, didapatkan dari pengujian regresi berganda yang dilakukan melalui program SPSS dan nilai tersebut didapatkan pada Tabel coefficients pada kolom B (*unstandardized coefficients*).

1. Nilai (Constant) a bertanda negatif, yaitu -0,552 artinya apabila variabel *self-efficacy* dan *percieved workplace supoort* dianggap tidak ada atau nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien variabel *self-efficacy* (X1) adalah 0,440 menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap ,Y yaitu meningkat sebesar 0,440. Jika nilai pengaruh variabel *self-efficacy* (XI) meningkat, maka kinerja karyawan PT United Tractors tbk cabang sumatra bagian selatan akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien variabel *percieved workplace support* (X2) adalah 0,590 menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap Y, yaitu meningkat sebesar 0,590. Jika nilai pengaruh variabel *percieved workplace support* (X2) meningkat, maka kinerja karyawan PT United Tractors tbk cabang sumatra bagian selatan akan semakin meningkat.

#### 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T-Hitung		T-Table	Sig
<i>Self-efficacy</i> (X1)	5,569	≥	1,658	0,000
<i>Perceived workplace support</i> (X2)	7,321	≥	1,658	0,000

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui hasil uji pengaruh Variabel *Self-Efficacy* (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan memiliki nilai T-Hitung 5,569. Dapt di simpulkan bahwa signifikandan  $0,000 \leq 0,05$  dan  $T\text{-Hitung} \geq T\text{-Table}$   $\{5,569 \geq 1,658\}$  sehingga disimpulkan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui hasil uji pengaruh Variabel *Perceived Workplace Support* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan memiliki nilai T-Hitung 7,321. Dapat di simpulkan bahwa signifikandan  $0,000 \leq 0,05$  dan  $T\text{-Hitung} \geq T\text{-Table}$



{7,321  $\geq$  1,658} sehingga disimpulkan H<sub>2</sub> diterima, yang artinya Variabel *Perceived Workplace Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji – f) digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara Simultan (Uji - f) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji f)**

Model	F-Hitung		F-Tabel	Signifikan
Regression	115,336	$\geq$	3,08	0,000
Residual				
Total				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui hasil uji pengaruh Variabel *Self-Efficacy* (X<sub>1</sub>) dan *Perceived Workplace Support* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan f-hitung  $\geq$  f-table {115,336  $\geq$  3,08 } sehingga *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.6 Hasil Uji Determinisasi (R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel terikat atau dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat dependen.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<i>Self-efficacy dan Perceived workplace support</i>	0,818	0,669	0,663

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan hasil *R Square* sebesar 0,669 atau 66,9%, yang menunjukkan bahwa pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66,9%, sedangkan sisanya yakni 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

Salah satu tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Berdasarkan hasil analisis pada uji T (parsial), nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,00 atau  $\leq 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Hasil analisis tersebut didukung oleh hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan memiliki tingkat optimisme dan kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang ditunjukkan juga sangat baik dan optimal.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali & Wardoyo (2021), menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mendasari hal tersebut yaitu banyak karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan semua pekerjaan dan meyakini kemampuannya sehingga kinerja mengalami peningkatan dan mampu mengoptimalkannya.

Kemudian menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Na-nan & Sanamthong (2020), menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi pula, karena dengan seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa dirinya mampu dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang rendah akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dan pesimis untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan permasalahan, mengikuti prosesnya dengan baik, dan merasa mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Berdasarkan item pernyataan kuisioner hasil jawaban responden mengenai *Self-Efficacy*, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu ” Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Dengan nilai 4,35 hal ini memunjukkan bahwa seseorang memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang kuat, merasa lebih siap menghadapi tantangan,

dan lebih mungkin untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Dan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu “Saya yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang di tetapkan” dengan nilai 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya keyakinan diri atau kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tanggung jawab yang di berikan, dan tidak percaya bahwa dirinya mampu untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

#### **4.3.2 Pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

Salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *perceived workplace support* terhadap kinerjakaryawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Berdasarkan hasil jawaban mengenai *Perceived Workplace Support*, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5, yaitu kesempatan untuk megikuti pelatihan dan pengembangan dengan nilai 4,31 dan skor rata-rata terendah pada pernyataan nomor 1, yaitu dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 3,92. Dan hasil analisis pada uji T (parsial), menunjukkan bahwa nilai siginifikansi yang diperoleh yaitu 0,00 atau  $\leq 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa *perceived workplace support* yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Frianto (2019), menyatakan bahwa *percived workplace support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Na-nan & Sanamthong (2020) juga menyatakan bahwa *perceived workplace support* dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena *perceived workplace support* bukan hanya merupakan sistem manajemen yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan mereka, tetapi juga mempromosikan motivasi dan kemauan karyawan untuk belajar saat bekerja.

Berdasarkan hasil obeservasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di PT United Tractors Tbk Cabang menunjukkan bahwa *perceived workplace support* berasal dari atasan, rekan kerja, organisasi, sosial. Atasan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan bersedia memberikan dukungan dan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Disisi lain, karyawan merasa atasan telah menjalankan tugasnya sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekowati dan Finthariasari (2021), yang menyatakan bahwa posisi seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagai aspek seperti aktivitas kerja, dinamika organisasi, dan hubungan di dalam kelompok. Kedudukan seorang atasan sebagai pemimpin langsung memiliki peran krusial dalam membentuk dinamika antara perusahaan dan karyawan. Peran ini memiliki dampak yang sangat penting bagi keseluruhan kesejahteraan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Sehingga hal tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Faktor lainnya dalam *perceived workplace support* yaitu rekan kerja. PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan memiliki karyawan yang saling membantu dan memberikan dukungan sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Responden merasa bahwa rekan kerja memberikan dampak positif berupa dukungan dan bantuan saat mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Demikian juga seperti pada penelitian Mongdong et al., (2021) bahwa dukungan rekan kerja dapat memberikan semangat dalam bekerja dan secara langsung memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Rahmawati & Irwana (2020) juga pada penelitiannya menyatakan bahwa peran rekan kerja dalam mendukung karyawan lain memberikan dampak yang signifikan pada tingkat kinerja karyawan lain artinya dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Disisi lain, dukungan organisasi juga memainkan peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Arifin & Darmawan (2021), menyatakan bahwa apabila organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan terhadap organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin besar dukungan organisasi kepada karyawan maka semakin besar peluang karyawan memberikan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Marbun & Jufrizen (2022) juga menyatakan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan menyebabkan mereka merasa berkewajiban untuk peduli tentang kesejahteraan organisasi itu dan berusaha keras untuk membantu organisasi untuk berhasil dan mencapai tujuannya. Ketika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya maka karyawan akan merasa berhutang budi kepada organisasi dan pada akhirnya karyawan akan memberikan balasan berupa kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut. Selanjutnya bila hal tersebut berlangsung terus maka akan terwujud hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi (Umihastanti & Frianto, 2022).

Dukungan sosial di sekitar, baik dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja secara keseluruhan, membentuk komponen integral dalam

*perceived workplace support* yang dapat signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Keberadaan relasi yang positif di antara anggota tim atau dengan atasan dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, mengurangi tingkat stres, dan membangun rasa percaya diri. Dukungan ini tidak hanya bersifat praktis, melibatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas atau penyelesaian masalah, tetapi juga mencakup aspek emosional seperti pengakuan atas kontribusi karyawan dan dukungan saat menghadapi tekanan kerja. Tim yang solid dan berkolaborasi, serta adanya komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan yang merangsang produktivitas dan inovasi. Selain itu, peran penting dari atasan dalam memberikan arahan, memberikan umpan balik positif, dan menciptakan ruang untuk pertumbuhan profesional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan item pernyataan kuisioner hasil jawaban responden mengenai *percieved workplace support*, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5, yaitu ” Saya merasa mendapatkan kesempatan yang memadai untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan di tempat kerja.”. Dengan nilai 4,31 hal ini memunjukkan bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan di tempat kerja menunjukkan bahwa individu memiliki motivasi diri yang kuat untuk belajar dan mengembangkan keterampilan, selain itu menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan untuk mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan baru dan mengembangkan keterampilan baru. Dan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu “Saya merasa mendapatkan dukungan yang kuat dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas- tugas saya.” dengan nilai 3,86. Hal ini

menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari rekan kerja untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan suatu tugas, sehingga tugas tersebut tidak dapat diselesaikan secara kualitas dan kuantitas. Dan kurangnya *support* yang di dapatkan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas sehingga tidak adanya saling bantu sesama rekan kerja.

#### **4.3.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan**

Salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan *perceived workplace support* terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan. Berdasarkan Hasil jawaban mengenai Kinerja Karyawan, pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu pekerjaan sesuai standart operasional dengan nilai 4,44 dan skor rata-rata terendah pada pernyataan nomor 6, yaitu karyawan melakukan kerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 4,00. Dan hasil analisis pada uji kelayakan model (Uji F), menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yaitu 0,00 atau  $\leq 0,05$ . Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan kefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* dan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan sebesar 66,9%. Disisi lain, sebanyak 32,1% merupakan faktor lainnya yang tidak digunakan sebagai variabel penelitian oleh peneliti. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* dan *perceived workplace support* yang tinggi secara



bersama-sama dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait pengaruh *self-efficacy* dan *percieved workplace support* terhadap kinerja karyawan di PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* dan *percieved workplace support* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan.
3. *Percieved workplace support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian ini, peneliti berharap agar peneliti yang selanjutnya lebih dapat mengembangkan lagi penelitian ini dan mampu mengaitkan penelitian ini terhadap objek lain seperti mengambl objek pada PT Jhon Deer yang berada di Lampung Selatan, yang memilki usaha dibidang yang sama tetapi dengan karakteristik yang berbeda dalam penelitian ini, dan menggunakan variable-variable yang menunjang untuk meningkatnya kinerja karyawan

seperti menambahkan variable intensif, disiplin kerja dan lain sebagainya sehingga lebih dapat menyempurnakan penelitian yang selanjutnya.

2. Bagi peneliti, mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti yang selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang mengenai *self-efficacy* dan *percieved workplace support* terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, *self-efficacy*, efikasi diri yaitu kepercayaan diri seorang karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang di berikan, jika seseorang dengan efikasi diri yang tinggi maka seseorang tersebut akan merasa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan dan tidak akan mudah menyerah, *percieved workplace support* merupakan dukungan yang dirasakan di tempat kerja, dukungan yang di dapat dari organisasi, atasan dan rekan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. maka dari itu PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan, untuk dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan *self-efficacy* dan *percieved workplace support*. Program ini dapat meliputi pelatihan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, pelatihan motivasi, dan penguatan budaya organisasi yang mendukung. Selain itu juga perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di antara karyawan dan manajemen serta antar karyawan. Hal ini akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat *percieved workplace support* dan meningkatkan *self-efficacy* karyawan. Untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang

mencapai kinerja yang baik, sebagai bentuk dukungan dan motivasi yang positif. Ini juga dapat mencakup penghargaan karyawan terbaik, dengan program penghargaan berbasis kinerja, atau pengakuan publik atas prestasi karyawan, dan saran yang terakhir yaitu lakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, hal ini dapat membantu meningkatkan *self-efficacy* dengan memberikan petunjuk yang jelas mengenai area yang perlu di perbaiki dan memperkuat *percieved workplace support* dengan menunjukkan perhatian dan dukungan terhadap perkembangan karyawan. Serta melakukan pengukuran dan pemantauan terhadap *self-efficacy* dan *percieved workplace support* terhadap kinerja karyawan secara berkala, ini juga akan membantu dalam mengevaluasi efektivitas upaya yang di lakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu di perbaiki atau di tingkatkan lebih lanjut, pelatihan yang dapat di terapkan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan ialah Pelatihan Manajemen Waktu dan Produktivitas, pelatihan ini akan membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih efisien, mengatur prioritas, dan meningkatkan produktivitas. Dengan menguasai keterampilan manajemen waktu, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Pelatihan Kepemimpinan, karyawan akan belajar mengelola konflik, memotivasi anggota tim, dan mengambil keputusan yang efektif. Dengan meningkatnya keterampilan kepemimpinan, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam peran mereka sebagai pemimpin. Pelatihan Peningkatan Diri, pelatihan ini berfokus pada pengembangan pribadi dan peningkatan kepercayaan diri. Pelatihan ini bisa mencakup pelatihan dalam manajemen

stres, pemecahan masalah, atau pengembangan kecerdasan emosional. Dengan meningkatkan pemahaman diri dan keterampilan pribadi, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Dan yang terakhir yaitu Pelatihan Dukungan dan Kolaborasi Tim, pelatihan ini akan membantu karyawan dalam membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan bekerja secara efektif dalam tim. Karyawan akan belajar tentang kerja sama tim, komunikasi yang efektif, dan bagaimana memberikan dukungan satu sama lain. Dengan meningkatnya keterampilan kolaborasi, karyawan akan merasa lebih didukung dan percaya diri dalam lingkungan kerja.

4. Bagi pihak lain, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan tentang “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja Karyawan” dengan pengembangan-pengembangan yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A. (2023). *Development of a mathematical performance model based on constructivist learning environment perceptions with the mediating role of mathematical self-efficacy and motivation to learn mathematic in first grade high school students. Educational Psychology, 18(66), 217-242.*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator.*
- Agustin, V., & Gunawan, S. (2019). Uji fitokimia dan aktivitas antioksidan ekstrak mentimun. *Cucumis Sativus, 1.*
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 367-379.*
- Amandha, B., & Ahmad, R. (2020). Academic Self-Efficacy influenced is seen in term of Learning Motivation. *Jurnal Neo Konseling, 2(4).*
- Anisagita, F., & Murniningsih, R. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Mediasi. *UMMagelang Conference Series, 546–562.*
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 33-43.*
- Arta, D. N. C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., & Cakranegara, P. A. (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(1), 162-168.*
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- BEVERAGE) DI KOTA YOGYAKARTA.* Universitas Islam Indonesia.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7(3), 868-876.*
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora, 5(2).*

- Dana, N. M. S. A., & Dewi, A. A. S. K. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali*. Udayana University.
- Daniati, D. (2020). *27 Cara Asyik Belajar Matematika*. Pustaka Rumah Cinta.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104–126.
- Ekowati, S., & Fintahiasari, M. F. (2021). Pengaruh Affective Commitment Dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 313-326.
- Elisabet, R. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY, KAPABILITAS DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT PENGELOLA KEGIATAN (UPK) MANDIRI KECAMATAN
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 77–99.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh perceived organizational support, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Gumelar, I. T. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif pada Karyawan PT X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 417–423.
- Gunarto, G., Subhan, H., Engkos, D., & Subarji, S. (2022). Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(1).
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 12(2), 653–661.
- Handayani, W., Manullang, J. G., & Hermansah, B. (2022). KONTRIBUSI KEKUATAN OTOT TUNGKAI TERHADAP BANYAKNYA TENDANGAN MAWASHI PADA ATLET KARATE WADOKAI DOJO
- Hardianto, G., Erlamsyah, E., & Nurfahanah, N. (2016). Hubungan antara self-

efficacy akademik dengan hasil belajar siswa. *Konselor*, 3(1), 22–28.

- Jati, D. M. (2022). *MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS TALENTA MANAJEMEN DAN SELF EFFICACY (Studi*
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.
- Lestari, S. D., & Saputra, M. T. H. (2022). The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitments on Employee Organizational Citizenship Behavior at PT Surveyor Indonesia. *International Journal of Organizational Business Excellence*, 5(2), 23–34.
- Lianto, D., & Santoso, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 9(2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Marpaung, L. N. T., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara). *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 3(1), 29-35.
- Mathew, G., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Self Efficacy, Reward dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Pasar Segar Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 121–131.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1-17.
- Nur Ghufon & Rini Risnawati. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.



Pada PT. Ciomas Adisatwa Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang).  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.

Pratiwi, W., Hendharsa, A., & Aisyah, A. (2022). Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 8(1), 12–27.

Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.

Rachmat, N. (2020). *Optimasi Performa Kualitas Hidup Pada Pasien Post Amputasi Transfemoral*. Gracias Logis Kreatif.

Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal ekonomika*, 11(2), 1-14.

RAMBAH SAMO KABUPATEN ROKAN HULU. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 358–367.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.

Rizqika, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah. *Media Ekonomi*, 19(02), 286–294.

Rohaini, R. A., Hidayat, N., & Sutisna, E. (2019). Evaluasi Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Mendukung Terwujudnya Sumberdaya Manusia Profesional Berkarakter. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 692–699.

Roswandi, Rosyidi, dan S. (2021). *Menguji Komitmen Penyuluh KB*. Jejak Pustaka.

Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.

Sarfraz, M., Qun, W., Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K., & Shafique, I. (2019). Mitigating effect of perceived organizational support on stress in the presence of workplace ostracism in the Pakistani nursing sector. *Psychology research and behavior management*, 839-849.

Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOTA TOMOHON. *PSIKOPEDIA*, 2(2).

- Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pizza hut sunsetroad point: The effect of position promotion and compensation on employee performance at pizza hut sunset road point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3469–3487.
- Setiawan, A. A. K. A., Sujana, I. W., & Ari, N. N. (2020). PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADI SARANA ARMADA TBK BADUNG. *VALUES*, 1(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutisna, I. (2021). Mengenal model pola asuh baumrind. *ARTIKEL*, 1(6659).
- Trisnayanti, N. K. I., & Ariyanto, D. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Berperilaku dalam Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan*.
- ULUM, M. (2023). *PENGARUH REWARD DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DARI INDUSTRI F&B (FOOD AND*
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 219-232.
- UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG. *Bajra: Jurnal Keolahragaan*, 1(2), 70–75.
- Wandira, D. F. (2022). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT. Socfindo Tanah Gampus*. Universitas Medan Area.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal: Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner Kepada  
Yth. Saudara/i Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknokrat Indonesia, Saya:

Nama : Eva Nofita  
NPM 20411045  
Nomer Handphone 088268354526

Sedang melakukan penelitian dengan Judul Penelitian **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatra Bagian Selatan**. Oleh karena itu saya mohon kesediaan bapak/ibu, saudara/i untuk mengisi kuisisioner di bawah ini dengan jujur dan benar. Data atau informasi yang terkumpul akan saya jaga kerahasiaannya dan di gunakan hanya untuk kepentingan penyusunan skripsi ini semata. Atas perhatian bapak/ibu, saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Eva Nofita

## KUESIONER

### IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
- Usia :  20 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun  
 > 50 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA  
 Diploma  
 Sarjana  
 S2

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklist ( $\surd$ ) dalam kolom pertanyaan berikut berdasarkan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.
2. Setiap pertanyaan membutuhkan 1 jawaban.
3. Mohon jawaban yang dipilih berdasarkan kondisi yang sebenar-benarnya.
4. Setelah melakukan pengisian koesioner, lembar kuesoner dapat dikembalikan/peneliti mengambil lembar jawaban langsung.
5. Jika pertanyaan dirasa rancu, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat menghubungi peneliti.

## KRITERIA JAWABAN

1. 5 = Sangat Setuju (SS)
2. 4 = Setuju (S)
3. 3 = Netral (N)
4. 2 = Tidak Setuju (TS)
5. 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## DAFTAR PERTANYAAN

<i>Self-Efficacy (X1)</i>						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
2	Saya memiliki pengetahuan teknis dan kemampuan yang diperlukan untuk beroperasi secara efektif					
3	Saya cukup dewasa untuk beroperasi secara bertanggung jawab.					
4	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam organisasi.					
5	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan yang setara dengan rekan-rekan saya dan dapat mengungguli mereka di masa depan					
6	Saya mengatasi dengan baik tugas-tugas yang sulit atau menantang.					
7	Saya yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan yang di tetapkan					
8	Saya yakin saya dapat belajar dan mengembangkan keterampilan baru					

<i>Perceived Workplace Support (X2)</i>						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa mendapatkan dukungan yang kuat dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.					
2	Saya merasa atasan saya memberikan pengakuan yang layak atas prestasi kerja saya.					
3	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya dalam mencapai tujuan dan target pekerjaan.					

4	Saya merasa tim saya menghargai dan menghormati kontribusi saya sebagai anggota tim.					
5	Saya merasa mendapatkan kesempatan yang memadai untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan di tempat kerja.					
6	Saya merasa didukung dalam menghadapi perubahan atau permasalahan organisasi di tempat kerja.					
7	Saya merasa rekan kerja saya sering menawarkan bantuan atau dukungan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
8	Saya merasa memiliki komunikasi yang efektif dengan atasan saya dalam hal tujuan dan harapan pekerjaan					

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Karyawan bekerja sesuai standar operasional prosedur					
2	Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam pekerjaan					
3	Karyawan masuk dan pulang tepat waktu					
4	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
5	Karyawan memiliki kordinasi yang baik dengan karyawan lain terkait pekerjaan					
6	Karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan karyawan lain					
7	Karyawan berusaha mencari metode yang inovatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan memberikan ide-ide baruguna menunjang keberhasilan perusahaan					

## Lampiran 2

### Hasil Jawaban Responden

#### 1. *Self-Efficacy* (X<sub>1</sub>)

No	X.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	5	4	5	3	4	3	4
2	4	4	4	3	3	3	5	5
3	2	4	4	4	5	5	3	5
4	3	2	3	5	5	3	4	5
5	4	4	2	3	3	4	4	3
6	4	4	2	5	5	5	4	4
7	5	5	4	4	5	5	3	5
8	4	4	4	5	4	5	3	4
9	4	4	5	3	5	5	5	5
10	5	5	4	4	4	4	4	5
11	5	5	3	5	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	2	4	3
13	5	5	5	5	5	3	5	5
14	4	4	5	4	3	4	4	2
15	4	4	4	5	5	5	3	3
16	4	4	4	5	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	5	4	5	4	5	5
20	5	3	5	3	5	5	5	4
21	4	4	5	5	5	4	5	5
22	4	4	3	3	3	3	3	4
23	4	4	4	4	2	3	3	2
24	5	3	3	4	5	5	4	4
25	5	4	4	4	3	4	4	4
26	4	4	4	5	5	5	5	2
27	5	5	5	3	4	5	4	4
28	5	5	5	5	4	5	3	5
29	4	5	5	5	5	5	4	3
30	3	4	4	4	4	4	3	4
31	3	2	3	3	4	5	5	5
32	4	5	5	2	4	4	4	4
33	5	4	3	4	5	4	4	4
34	5	5	4	5	3	4	3	4
35	4	4	4	3	3	3	5	3

36	4	4	4	4	4	3	3	4
37	3	3	3	5	3	5	5	5
38	4	4	2	5	3	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	4	4	5	3	5
41	4	4	4	4	4	5	3	4
42	4	5	5	5	4	5	5	2
43	5	5	2	4	4	4	4	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	4	5	4	4	5
46	3	3	3	3	5	5	4	5
47	5	4	4	4	4	5	5	5
48	4	4	3	3	3	3	5	5
49	4	4	2	4	4	4	3	3
50	5	2	3	4	5	5	2	4
51	5	4	4	4	3	4	4	4
52	4	4	5	5	3	2	2	4
53	4	4	4	3	4	4	4	4
54	5	5	4	4	4	5	3	5
55	4	4	4	4	4	4	5	4
56	4	5	4	5	5	5	5	5
57	5	5	4	4	4	4	4	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	5	5	5	5	5	3
60	3	3	3	3	3	5	4	5
61	4	5	5	5	5	4	5	3
62	4	4	4	5	4	4	4	4
63	4	5	5	5	5	5	3	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	4	5	4	5	3
66	3	3	5	3	5	5	5	4
67	4	4	4	4	4	4	3	3
68	4	5	3	3	3	5	4	3
69	4	4	4	3	4	4	3	3
70	5	3	3	4	5	5	4	4
71	5	4	4	4	3	4	4	4
72	4	4	4	5	5	5	2	5
73	5	5	5	5	5	4	4	4
74	5	5	5	5	5	3	4	4
75	5	5	5	4	5	3	5	5
76	4	4	4	4	3	4	4	4



77	4	4	4	5	5	5	3	3
78	4	4	4	5	4	4	4	4
79	4	5	5	5	5	4	3	4
80	4	4	5	3	3	3	3	4
81	4	4	4	4	3	4	3	3
82	5	3	3	4	5	5	4	4
83	5	4	4	4	3	4	4	4
84	4	4	4	5	5	4	5	5
85	5	5	5	5	5	4	5	4
86	5	5	5	5	5	3	4	4
87	5	5	5	4	4	3	4	5
88	4	4	4	4	4	3	3	4
89	3	3	3	3	3	5	4	4
90	4	4	5	2	3	4	4	2
91	4	4	4	4	4	5	4	4
92	5	5	4	4	4	5	3	5
93	4	4	4	4	4	4	3	4
94	4	4	5	5	5	5	3	5
95	4	4	4	5	4	4	3	4
96	4	5	5	5	5	5	5	5
97	5	2	4	4	4	4	4	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	5	4	5	5	5	4	5
100	3	3	3	3	3	5	5	5
101	4	4	4	4	4	5	3	5
102	4	4	3	3	3	3	5	5
103	4	4	4	4	4	3	3	3
104	4	4	4	4	4	3	3	4
105	3	3	3	3	3	3	5	4
106	4	4	5	3	3	2	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	5
108	5	5	4	4	4	5	3	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	4	4	5	5	3	4
111	4	4	4	4	4	4	3	4
112	4	5	5	4	5	5	5	4
113	5	5	4	4	4	4	4	5
114	5	5	2	5	5	4	5	4
115	5	5	5	5	5	3	4	2
116	5	5	5	4	4	3	4	5
117	4	4	4	4	3	4	4	4

## 2. *Perceived Workplace Support*

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	3	3	4	5	5	5	5	4
2	4	3	4	5	4	3	4	5
3	5	5	4	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	3	3	4	3
6	4	5	5	4	5	4	3	4
7	4	4	4	5	5	5	5	4
8	5	5	4	4	4	3	4	4
9	4	5	5	5	5	4	5	4
10	5	4	4	4	4	4	4	5
11	4	5	5	5	5	5	5	4
12	4	3	4	5	4	3	4	4
13	4	5	5	4	5	5	5	4
14	3	4	4	5	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	3	4	4	4	4	5	4
17	5	5	3	4	4	5	5	5
18	3	4	5	4	5	2	4	4
19	5	5	4	4	5	5	5	4
20	3	5	5	5	4	4	3	4
21	4	4	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	2	5	2	4
23	4	4	4	4	3	2	2	3
24	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	4	4	4	4
26	3	4	3	5	5	5	3	4
27	4	4	4	5	5	3	4	4
28	5	4	5	4	5	5	5	5
29	5	4	4	5	5	5	4	4
30	3	4	4	3	4	5	5	4
31	4	4	5	5	3	4	4	5
32	4	4	3	4	4	3	5	4
33	5	5	5	2	4	2	4	5
34	3	3	4	5	5	5	5	4
35	4	3	4	5	4	3	4	5
36	3	3	4	4	5	5	5	5
37	5	5	5	2	5	5	4	2
38	4	4	4	4	3	3	4	3

39	4	5	5	4	5	4	3	4
40	4	4	5	4	5	4	5	5
41	5	4	5	4	4	3	4	4
42	4	5	4	5	5	4	4	4
43	3	4	3	4	5	5	4	5
44	3	4	5	4	5	5	4	4
45	5	5	4	4	3	5	5	5
46	3	5	5	5	4	4	3	4
47	4	5	5	5	5	4	4	4
48	4	5	2	5	2	5	4	4
49	4	2	4	4	3	4	4	3
50	4	4	3	4	4	4	4	4
51	4	4	2	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	3	3	4	3
53	4	5	5	4	5	4	3	4
54	4	5	5	4	5	4	5	5
55	5	4	4	5	5	3	4	4
56	4	5	5	5	5	4	5	4
57	3	4	4	4	4	4	4	5
58	3	4	5	4	5	5	4	4
59	5	5	5	4	5	4	5	5
60	3	5	5	5	4	4	3	4
61	4	5	5	5	5	5	5	4
62	4	3	4	4	4	4	5	4
63	3	5	5	5	5	5	5	5
64	3	2	5	4	5	5	4	4
65	5	5	5	4	5	4	5	4
66	3	5	5	5	4	4	3	4
67	4	4	5	5	4	4	4	4
68	2	3	2	5	5	5	4	4
69	4	4	2	4	3	4	4	3
70	4	4	3	4	4	4	4	4
71	4	4	4	3	4	4	4	4
72	3	4	5	4	3	4	3	4
73	4	5	2	5	5	5	5	4
74	4	3	4	5	4	3	4	4
75	4	5	3	5	5	5	5	5
76	3	4	4	5	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4	3	4	4
78	4	3	4	4	4	4	5	4
79	3	4	5	5	4	4	5	5

80	4	2	5	5	5	5	4	4
81	4	4	4	2	3	4	4	3
82	4	4	3	4	4	4	4	4
83	4	4	4	3	4	4	4	4
84	3	4	3	4	5	4	3	4
85	2	5	5	5	5	5	5	4
86	4	3	4	4	4	3	4	4
87	4	5	4	5	5	5	4	4
88	5	5	5	5	4	3	2	5
89	5	5	5	3	5	5	4	5
90	4	4	4	4	3	3	4	3
91	4	5	5	4	5	4	3	4
92	5	5	4	5	5	5	5	3
93	3	4	4	4	4	3	4	4
94	4	5	5	5	5	2	5	5
95	3	4	4	4	4	3	4	4
96	4	5	4	5	5	5	4	4
97	3	4	4	4	4	4	4	5
98	3	4	5	4	5	5	4	4
99	5	5	4	4	5	4	5	5
100	3	5	5	5	4	4	3	4
101	4	4	3	5	4	4	4	4
102	4	5	2	2	5	5	4	4
103	4	4	4	4	2	4	4	3
104	5	2	5	2	2	5	5	5
105	2	5	5	2	5	5	4	5
106	4	4	4	4	3	2	4	3
107	4	5	5	4	5	4	3	4
108	4	4	4	4	5	4	5	3
109	3	4	4	4	4	3	4	4
110	4	5	4	5	5	5	5	3
111	3	5	5	5	5	3	4	4
112	4	4	5	5	5	5	5	5
113	3	4	4	4	4	4	4	5
114	4	5	5	2	5	4	5	4
115	4	3	4	5	4	3	4	4
116	4	5	4	4	5	5	4	4
117	3	4	4	2	4	3	4	4

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	3	3	5	3	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	3	3	4	4
6	5	4	5	4	5	4	5	4
7	5	4	5	4	5	4	5	5
8	5	4	4	5	4	4	5	5
9	5	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	4	4	4	4	4
11	5	3	4	4	3	4	5	4
12	5	4	3	4	4	5	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	5
15	5	4	4	4	4	3	4	4
16	4	3	4	5	4	4	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	4
18	4	5	4	4	3	4	2	4
19	5	5	4	5	5	4	5	5
20	5	4	5	4	3	4	5	4
21	4	4	5	5	5	5	4	5
22	4	2	4	4	4	3	3	5
23	3	3	3	3	3	2	3	4
24	5	3	3	3	4	5	4	3
25	4	2	4	4	5	4	5	4
26	5	5	4	3	3	4	4	5
27	5	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	3
30	4	3	5	5	4	3	5	4
31	5	4	4	4	4	4	5	5
32	5	5	5	5	4	4	2	4
33	4	3	4	5	5	5	2	5
34	3	3	5	3	4	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	5
37	4	5	2	4	4	4	4	4
38	3	4	4	3	3	3	4	4

39	5	4	5	4	5	4	5	4
40	5	4	5	4	5	4	5	5
41	5	4	4	5	4	4	5	5
42	2	5	5	5	4	4	5	5
43	5	5	5	4	4	4	4	4
44	4	5	4	4	3	4	5	4
45	5	5	4	5	5	4	5	5
46	5	4	5	4	3	4	5	4
47	4	4	5	5	5	5	4	5
48	4	4	4	4	4	3	3	5
49	3	3	3	3	3	4	3	4
50	5	3	2	3	4	5	4	3
51	2	5	4	4	5	4	5	4
52	3	4	4	3	3	3	4	4
53	5	4	5	4	5	4	5	4
54	5	4	5	4	5	4	5	5
55	5	4	4	5	4	4	5	5
56	5	5	5	5	4	4	5	5
57	5	5	5	4	4	4	4	4
58	4	5	4	4	3	4	5	4
59	5	5	4	5	5	4	5	5
60	5	4	2	4	3	4	5	4
61	4	4	5	5	5	5	4	5
62	4	3	4	5	4	4	4	4
63	5	5	4	5	5	5	5	4
64	4	5	4	4	3	4	5	4
65	5	5	4	5	5	4	5	5
66	5	4	5	4	3	4	5	4
67	4	4	5	2	5	5	4	5
68	4	4	4	4	4	3	3	5
69	3	3	3	3	3	4	3	4
70	5	3	3	3	4	5	4	3
71	4	5	4	4	5	4	5	4
72	5	5	4	3	3	4	4	5
73	5	3	4	4	3	4	5	4
74	5	4	3	4	4	5	4	4
75	5	5	5	5	5	4	4	4
76	4	4	4	4	3	4	4	5
77	5	4	4	4	4	3	4	4
78	4	3	4	5	4	4	4	4
79	5	5	4	5	5	5	5	4

80	4	4	4	4	4	3	3	5
81	3	3	3	3	3	4	3	4
82	5	3	3	3	4	5	4	3
83	4	5	4	4	5	4	5	4
84	5	5	4	3	3	4	4	5
85	5	3	4	4	3	4	5	4
86	5	4	3	4	4	5	4	4
87	5	5	5	5	5	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	5	5
89	4	5	3	4	4	4	4	4
90	3	4	4	3	2	3	4	4
91	5	4	5	4	5	4	5	4
92	5	4	5	4	5	4	5	5
93	5	4	4	5	4	4	5	2
94	5	5	5	5	4	4	5	5
95	5	4	4	5	4	4	5	2
96	5	5	5	5	4	4	5	5
97	5	5	5	4	4	4	4	4
98	4	5	4	2	3	4	5	4
99	5	5	4	5	5	4	5	5
100	5	4	5	4	3	4	5	4
101	4	4	5	5	5	5	4	5
102	4	4	4	4	4	3	2	5
103	3	3	3	3	3	4	3	4
104	4	4	4	4	4	4	5	5
105	4	5	3	4	4	4	4	4
106	3	4	2	3	3	3	4	4
107	5	4	5	4	5	4	5	4
108	5	2	5	4	5	4	2	5
109	5	4	4	5	4	2	5	5
110	5	4	5	4	5	4	5	5
111	5	4	4	5	4	4	5	5
112	5	5	5	5	4	4	5	5
113	5	5	5	4	4	2	4	4
114	5	3	4	4	3	4	5	4
115	5	4	3	2	4	5	4	4
116	5	5	5	5	5	4	4	4
117	4	4	4	4	3	4	4	5





		Statistics							
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28
N	Valid	117	117	117	117	117	117	117	117
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.8632	4.2222	4.2051	4.2222	4.3077	4.0427	4.1538	4.1197
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

		Statistics							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	117	117	117	117	117	117	117	117
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4359	4.1282	4.1538	4.0855	4.0342	4.0000	4.3333	4.3162
Median		5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00
Minimum		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

## Lampiran 4

### Hasil Uji Validitas Variabel

		Correlations			
		X1	X2	Y	Total
X1	Pearson Correlation	1	,638**	,717**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	117	117	117	117
X2	Pearson Correlation	,638**	1	,761**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	117	117	117	117
Y	Pearson Correlation	,717**	,761**	1	,929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117
Total	Pearson Correlation	,872**	,888**	,929**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	117	117	117	117

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

## Lampiran 5

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	66,6239	33,150	,725	,859
X2	66,3761	32,944	,759	,831
Y	66,0256	27,163	,816	,779

## Lampiran 6

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,663	1,90531	1,939

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,552	2,249		-,245	,807		
	X1	,440	,079	,390	5,569	,000	,592	1,688
	X2	,590	,081	,512	7,321	,000	,592	1,688

a. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837,388	2	418,694	115,336	,000 <sup>b</sup>
	Residual	413,842	114	3,630		
	Total	1251,231	116			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1