

**HALAMAN JUDUL**  
**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN FASILITAS KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**  
**MUARA TIRTA (PDAM)**  
**KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**NUR UTARI ISHAK**  
**E2120085**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TAHUN 2024**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH EFIKASI DIRI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA (PDAM) KOTA GORONTALO

Oleh

NUR UTARI ISHAK

E2120085

## SKRIPSI

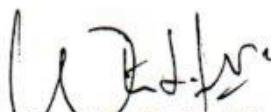
untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, ..... 2024

### Pembimbing I



Syamsul, SE., M.Si  
NIDN: 090021108502

### Pembimbing II



Wiwin L. Husin, SE., MM  
NIDN: 0923088302

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH EFIKASI DIRI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA (PDAM) KOTA GORONTALO

OLEH  
**NUR UTARI ISHAK**  
NIM.E2120085

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)  
Gorontalo,.....2024

1. DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Sri Meike Jusup, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
3. Anggriani Husain, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
4. Syamsul, SE.,M.Si  
(Pembimbing Utama)
5. Wiwin L. Husin, SE.,M.Si  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 27 Februari 2024

Yang membuat pernyataan



( Nur Utari Ishak)  
NIM. E2120085

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah menyelesaikan skripsi ini saya mempersembahkannya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, rezeki dan semua yang saya butuhkan. Allah SWT sutradara terhebat.
2. Buat yang spesial Ayah Anton Ishak dan Ibu Mastin Tamuu terima kasih atas do'a, motivasi, semangat, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan.
3. Pak Dr. Musafir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Ichsan Gorontalo, terima kasih selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.
4. Bapak Syamsul, SE.,M.Si dan Ibu Wiwin L. Husin, SE.,MM, selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing 2 yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan dukungan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, agar saya menjadi lebih baik. Terima kasih banyak Bapak Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
5. Bapak DR. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, Ibu Sri Meike Jusup, SE., MM, dan Ibu Anggriani Husain, SE., MM, selaku Pengaji 1, Pengaji 2, dan Pengaji 3 yang sudah memberikan kritikan dan saran di dalam pembuatan skripsi. Terima kasih telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Buat teman sefrekuensi saya yaitu Ria Putri Talib, Yustita Wulandari, Arlin Malatia, Trisyah Varen Onseng, Tiara Hamzah, Ismail Rizky Dude, Daniel Ismail, Andri Mursaha terima kasih sudah menjadi teman rasa keluarga yang selalu menegur ketika saya melakukan kesalahan dan selalu memberikan arahan yang baik dalam hal apapun.
7. Teman – teman seperjuangan maupun sahabat saya tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin saya sampai disini, terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

## *Persembahan :*

***“Tiap hambatan merupakan jalan untuk mencapai kesuksesan”***

Kupersembahkan skripsi ini untuk papa ***Anton Ishak*** dan mama ***Mastin Tamuu*** yang selalu memberikan saya motivasi dan contoh dalam membentuk karakterku, meskipun semua itu dilakukan dengan penuh penderitaan dan air mata yang semata mata ingin menjadikan saya menjadi anak yang berakhhlak dan bermanfaat untuk orang lain...

*Teruntuk saudari perempuaku Hindra Ishak dan Saudara Lelakiku Hendra Ishak makasih sudah menjadi saudara yang menyenangkan, kadang bertengkar kecil tapi itu akan menjadi kenangan yang tak bisa diulang lagi disaat kita sudah berkeluarga masing – masing...*

## *Motto :*

***“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”***

**{QS. Ar Ra'd : 11}**

Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu mana akan

**Almamater Tercinta  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
Tempat Menimbah Ilmu**

## **ABSTRAK**

### **NUR UTARI ISHAK. E2120085. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM MUARA TIRTA (PDAM) KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Efikasi diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri (X1) dan fasilitas kerj (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,513 atau 51,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo yakni sebesar 0.423 atau 42,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan Fasilitas kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo yakni sebesar 0.389 atau 38,9%.

Kata kunci: efikasi diri, fasilitas kerja, kinerja



## **ABSTRACT**

**NUR UTARI ISHAK. E2120085. THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL WATER SUPPLY COMPANY OF MUARA TIRTA IN GORONTALO CITY**

*This study aims to find the effect of self-efficacy (X1) and work facilities (X2) on employee performance at the Regional Water Supply Company of Muara Tirta in Gorontalo City. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population determination and sampling technique used in this study is the Census method. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the variables of self-efficacy (X1) and work facilities (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company of Muara Tirta in Gorontalo City, namely 0.513 or 51.3%. The results of testing the second hypothesis indicate that self-efficacy (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company of Muara Tirta in Gorontalo City by 0.423 or 42.3%. The third test results show that work facilities (X2) partially have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Water Supply Company of Muara Tirta in Gorontalo City, at 0.389 or 38.9%.*



*Keywords:* self-efficacy, work facilities, performance

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri (X1) Dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Muasafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing I. Ibu Wiwin L Husin,SE.,MM selaku pembimbing II. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang

tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo, .....2024  
Penulis,

Nur Utari Ishak

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I <u>PENDAHULUAN</u>.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II <u>KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</u>.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.2 Pengertian Efikasi Diri.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	13
2.1.4 Aspek-Aspek Efikasi Diri .....	14
2.1.5 Sumber Efikasi Diri.....	15
2.1.6 Indikator Efikasi Diri .....	17
2.2 Pengertian Fasilitas Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	18
2.2.2 Macam-Macam Fasilitas Kerja .....	21

2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	21
2.3 Kinerja.....	22
2.3.1 Penegertian Kinerja.....	22
2.3.2 Rencana Perbaikan Kinerja .....	24
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.3.4 Indikator Kinerja .....	26
2.3.5 Penelitian Terdahulu .....	27
2.4 Kerangka Pemikiran.....	28
2.5 Hipotesis.....	29
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan .....	30
3.2.2 Operasional Variabel.....	30
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.5 Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2.6 Metode Analisis Data .....	36
3.3 Konversi Data.....	39
3.4 Rancangan Uji Hipotesis.....	40
3.5 Pengujian Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.....	43
4.1.2 Visi Misi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1 Analaisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	45

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian.....	48
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	54
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X.....	31
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Y.....	32
Tabel 3. 3 Jumlah Populasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.....	33
Tabel 3. 4 Penentuan Skor Jawaban Kuisisioner.....	34
Tabel 3. 5 Koefisien Korelasi .....	38
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4. 4 Kriteria Interpretasi Skor .....	48
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Efikasi Diri (X1).....	48
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas kerja (X1) .....	50
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y) .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri (X1) .....	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas kerja (X2).....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y) .....	53
Tabel 4. 11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja (Y).....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3. 1 Diagram Path Analisis.....	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.....	45
Gambar 4. 2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	55

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang penelitian**

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Dalam setiap organisasi pada umumnya, sesuatu hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia memang perlu perhatian yang lebih serius terutama dalam segi manajemennya, karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Keberadaan manusia sebagai sumber daya sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia dapat mendukung untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi pada umumnya.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Harmen (2018) bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara yang ada dalam aset perusahaan yang bernilai dan memiliki keunikan tersendiri dibanding dengan faktor lainnya. Kebijakan dan prestasi sebuah organisasi dalam memperoleh tujuan yang diharapkan dapat diselesaikan berdasarkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kualitas karyawan. Kualitas karyawan yang baik akan mengarahkan perusahaan untuk berkembang.

Sumber daya manusia sebagai ujung tombak perusahaan penggerak operasional organisasi tempat dimana manusia bekerja secara individu atau dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian, (2015:40) yang menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia setepat-tepatnya.

Setiap organisasi selalu berharap karyawan memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) bahwa kinerja dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh oleh karyawan dalam organisasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Armstrong, (Monsow, dkk, 2018:3) bahwa perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik, efektif dalam penggunaan sumber daya manusia, menetapkan sasaran yang hendak dicapai oleh setiap individu maupun organisasi.

Kinerja ditentukan dari usaha dan keterampilan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu kegiatan yang efektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan manajemen yang baik termasuk pengelolaannya agar maksimal. Disisi lain untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengeluarkan biaya maupun waktu untuk membentuk karyawan yang berkinerja tinggi. Selain itu, kinerja karyawan juga diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri yang didasarkan dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

Kinerja ditentukan karena usaha dan keterampilan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu kegiatan yang efektif. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan manajemen yang baik termasuk pengelolaannya agar maksimal. Penyelesaian pekerjaan yang efektif tidak terlepas

dari banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki dari dalam diri karyawan dan ketersediaan fasilitas kerja di tempat kerja.

Efikasi diri atau *Self Efficacy* yang sangat penting agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dipertegas oleh Ariyati, (2018) mengemukakan bahwa dalam upaya mencapai suatu tujuan, karyawan pada dasarnya harus dibekali efikasi diri. Efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, sebab dengan perasaan percaya diri yang dimiliki maka karyawan akan berusaha mengerjakan tugas yang diberikan dengan sikap motivasi tinggi, tenang dan bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan.

Efikasi diri adalah perasaan percaya akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan atau masalah dalam berbagai situasi. Menurut Mangkunegara (Rahmi, 2020) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu.

Selain dari faktor efikasi diri juga terdapat faktor fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat (Syahrianti, 2018)

Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo merupakan salah satu perusahaan sector public dengan tujuan utama bukan memaksimalkan pendapatan, melainkan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo didirikan untuk menyediakan air minum yang bersih dan sehat bagi masyarakat Kota Gorontalo. Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat yang menyediakan air bersih bagi masyarakat dan merupakan salah satu bentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Permasalahan yang terjadi di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) sebagaimana dari hasil wawancara dengan salah satu staff, mengatakan bahwa absen karyawan direkap dalam setiap bulan untuk penilaian karyawan dan dinilai dari kartu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) tersebut yang diberikan oleh semua kepala seksi. Dalam kartu DP3 tersebut menilai setiap karyawan dalam setiap bulan untuk kenaikan berkala dan kenaikan kepangkatan. Dalam hasil penilaian kartu DP3 tersebut masih ada beberapa unsur penilaian

yang memiliki nilai rendah yaitu kedisiplinan dan kehadiran yang membuat hasil kinerja karyawan belum maksimal.

Permasalahan kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh efikasi diri dan fasilitas kerja. Efikasi diri karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Muara Tirta (PDAM) terlihat dari kepercayaan diri pada karyawan dibuktikan dengan mereka mengerjakan tugas yang diberikan tergantung bagaimana karyawan memahami dan bertanggung jawab pada perusahaan. Disamping itu untuk membangkitkan kepercayaan diri karyawan yakni pada saat mereka menghadapi masalah melalui pengembangan SDM (mengikuti pelatihan dan untuk kerohanian di PDAM Kota setiap akhir bulan diadakan ceramah agama) dan dalam membentuk kepercayaan diri seorang karyawan perusahaan melakukan pendekatan secara pribadi antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya. Begitupun halnya dengan fasilitas kerja yang terdapat di tempat kerja, dimana fasilitas saat ini secara fisik belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan. Fasilitas seperti pendingin dan fasilitas lainnya belum 100% terpenuhi, dikarenakan kendala anggaran yang terkait perbaikan kantor dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, demi mengembangkan ilmu pengetahuan maka pada umumnya khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2) Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan sebuah informasi yang actual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan perusahaan terutama pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

##### **3) Maksud Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

#### **4) Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman bagi peneliti tentang teori dan ilmu manajemen pada bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber utama penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Efikasi Diri

##### 2.1.2 Pengertian Efikasi Diri

Teori efikasi diri (*self efficacy*) pertama kalinya diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam bukunya yang berjudul Phsychological Review nomor 84 tahun 1986. Ia menjelaskan bahwa *self efficacy* mengarah pada keyakinan seorang individu dalam mengukur kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan melakukan hal-hal yang dibutuhkan guna mencapai hasil yang diharapkan (Arya, 2020). Secara etimologi, *self efficacy* terdiri dari dua kata, yaitu “*self*” yang artinya pribadi atau bagian dari kepribadian. Adapun kata “*efficacy*” diartikan sebagai penilaian diri tentang baik dan buruk, benar dan salah, bias dan tidak menyelesaikan suatu hal sesuai dengan yang ditentukan. Menurut Luthans yang dikutip oleh Basito, menjelaskan bahwa “efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi)mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu” (Martin, 2018). Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Santrock sebagaimana dikutip oleh Mukaromah bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu yang mana membuatnya mampu memegang kendali terhadap situasi dan kondisi serta memanifestasikan sesuatu yang positif (Devi, 2018)

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan terhadap diri sendiri yang muncul dalam menyelesaikan/mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah kegigihan kerja karyawan. Definisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang (Wastuti, 2018).

Menurut Mangkunegara (Rahmi, 2020) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Menurut Ngr et al. mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut Silvia et al. menyatakan bahwa self efficacy dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu (Desiana, 2019).

Spears dan Jordon dikutip Maryati (Rahmi, 2020), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan

mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Bandura (Rahmi, 2020) menyatakan bahwa self-efficacy adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan keyakinan diri yang tinggi maka pegawai akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas.

Menurut Bandura (Ardi, dkk, 2017) efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Menurut Gibson (Ardi, dkk, 2017) efikasi diri mempengaruhi presepsi, motivasi, dan kinerja. Banyak orang yang tidak mau melakukan suatu hal hanya karena merasa tidak mempunyai kemampuan yang cukup. Manusia cenderung menghindari situasi dimana orang tersebut merasa tidak mempunyai kemampuan. Selain itu efikasi diri mempengaruhi pilihan seseorang terhadap tugas, situasi, rekan kerja, seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan berapa lama orang tersebut akan mencoba.

Karyawan dengan efikasi diri yang kurang baik maupun yang baik mempunyai perilaku yang berbeda. Menurut Gibson (Ardi, dkk, 2017) perilaku karyawan dengan efikasi diri baik adalah selalu berpikir positif, serta berorientasi pada tujuan. Jika membutuhkan bantuan, karyawan dengan efikasi diri yang baik mencari bantuan nyata, bukan bantuan emosional. Sedangkan karyawan dengan efikasi diri kurang baik hanya mengkhawatirkan masalah dan selalu berpikir

bahwa pekerjaan itu akan gagal atau tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Ardi, dkk, 2017):

- 1. Pengalaman Keberhasilan (Mastery experience)**

Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Keyakinan efikasi diri sebagian didasarkan pada pengalaman terkait keberhasilan dan kegagalan. Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya.

- 2. Pengalaman orang lain (Vicarious experience)**

Teori sosial kognitif menjelaskan bahwa orang dapat belajar dengan hanya mengobservasi perilaku orang lain. Orang-orang dapat membentuk representasi mental internal dari perilaku yang telah mereka observasi, dan kemudian dapat menggunakan reprsentasi mental tersebut pada waktu mendatang. Belajar melalui pemodelan merupakan bukti dimensi kehidupan yang tidak dapat dihindari.

- 3. Persuasi Verbel(Verbal Persuasion)**

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan

seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. Hal tersebut akan menguatkan dan melemahkan efikasi diri, dan dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistik dari apa yang dipersuaskan.

#### 4. Kondisi Psikologis (Physiological State)

Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

Menurut Lunenburg (Desiana, 2019) efikasi diri dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain, terdiri dari Besarnya individu mempercayai dirinya dalam mencapai tingkat kesulitan dalam tugasnya, besarnya kekuatan dan kelemahan mengenai keyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya, sejauh mana harapan dalam seluruh situasi umum yang dihadapinya.

##### **2.1.4 Aspek-Aspek Efikasi Diri**

Menurut Bandura (Moh. Hadi Mahmudi, 2014:5) mengungkapkan ada tiga aspek/komponen yang menjadi aspek perbedaan efikasi diri pada setiap individu yaitu derajat kesulitan tugas (magnitude), kekuatan keyakinan (strength), dan generalitas (generality).<sup>8</sup> Komponen tersebut masing-masing memiliki implikasi yang penting. Adapun rinciannya dipaparkan sebagai berikut:

1. Derajat kesukaran tugas (*magnitude*), yakni permasalahan yang berhubungan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu. Aspek ini mempengaruhi individu dalam memilih perilaku dan tindakan yang kemungkinan dicoba individu yang didasarkan pada harapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas.
2. Kekuatan keyakinan (*strength*), yakni berhubungan dengan kekuatan kepercayaan individu terhadap capability atau kemampuannya. Harapan dan keyakinan yang mantap dan kuat akan mendorong individu untuk berusaha dengan gigih dalam upaya meraih tujuan. Sebaliknya, harapan dan keyakinan yang lemah akan mudah terpengaruh pengalaman dan kondisi-kondisi yang tidak mendukung, misalnya kegagalan. Pengalaman dan kondisi yang mendukung akan mempengaruhi individu untuk tetap gigih dan berusaha bertahan dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Generalitas (*generality*), yaitu berhubungan dengan luasnya bidang dan cakupan perilaku atau tindakan yang dipercaya oleh individu untuk dapat dilakukannya. Individu dapat merasa yakin dan percaya terhadap kemampuannya pada situasi dan aktivitas tertentu ataupun situasi yang bervariasi.

#### **2.1.5 Sumber Efikasi Diri**

Menurut Bandura (Rosyadi, 2015), ada empat faktor pembentuk efikasi diri (*self efficacy*), yaitu :

1. Performa terbaik atau pengalaman berprestasi (*performance accomplishment*)

Pengalaman berprestasi menjadi sumber efikasi diri yang paling berpengaruh. Hal tersebut dikarenakan prestasi yang baik atau pengalaman keberhasilan memberikan bukti riil mengenai kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan. Rasa atau kesan sukses dan keyakinan untuk mampu melakukan sesuatu memberikan energi kepada seseorang atas keyakinan “Aku bisa melakukannya!” dalam menghadapi tantangan-tantangan di masa depan.

## 2. Pengalaman yang dilakukan orang lain (*vicarious experience*)

Berdasarkan pengalaman orang lain, seseorang akan mampu melihat dan memiliki gambaran dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sukses. Efek dari pengalaman orang lain tersebut akan memberikan stimulus yang sangat kuat terhadap kepercayaan seseorang melalui suatu konsep “Karena dia mampu melakukannya, maka aku juga bisa”. Dengan cara mengamati orang lain, secara tidak langsung seorang individu akan mendapatkan informasi tentang bagaimana melakukan tugas dengan sukses sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri terhadap capabilitynya.

## 3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal ini merupakan ajakan atau umpan yang diberikan oleh orang lain kepada individu. Persuasi verbal dapat membantu atau menghambat perkembangan efikasi diri seorang individu. Persuasi verbal tersebut dapat berupa verbal evaluatif dan penilaian terhadap kinerja mereka. Hal ini akan mampu menjadi persuasi yang baik jika dilakukan dengan hati-hati sesuai kapabilitas seseorang.

#### 4. Pembangkitan emosi/fisik (*emotional/phsycological information*)

Perasaan akibat gelisah dan stres akan mempengaruhi self efficacy.

Perasaan yang kuat akan memberikan reaksi yang kuat pula ketika mengerjakan suatu pekerjaan. Kaitannya dengan keadaan fisik dan suasana hati, ada empat cara untuk mengubah keyakinan efikasi, yaitu meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stres, merubah emosi negatif dan mengoreksi emosi negatif, dan mengoreksi kesalahan interpretasi terhadap keadaan tubuh

##### **2.1.6 Indikator Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan penilaian diri mengenai kemampuan dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dilihat dari indikator berikut ini (Desiana, 2019):

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri sendiri akan bekerja dengan sepenuh hati dan lebih mencintai pekerjaannya
2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan. Banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan disebabkan ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri di dalam perusahaan, dan pada akhirnya karyawan tidak betah dan merasa kebingungan dalam bekerja
3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri. Karyawan yang cenderung bertahan dalam sebuah perusahaan karena harapannya pada saat bekerja sesuai dengan kenyataan yang dieproleh di dalam perusahaan

4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan tidak hanya membutuhkan kemauan yang tinggi melainkan pengetahuan teknis, karena dengan pengetahuan tersebut karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah.
5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja. Sebagai karyawan dalam perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan dengan karyawan lain, atau minimal memiliki kemampuan sama dengan karyawan lainnya agar karyawan tersebut dapat mengimbangi kondisi pekerjaan di dalam perusahaan
6. Merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan. Umumnya karyawan yang baru bergabung di dalam perusahaan memiliki kepercayaan diri yang rendah, oleh karenanya pengalaman yang di peroleh sebelumnya dapat membantu kelancaran pekerjaan dari karyawan

## **2.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat (Syahrianti, 2018)

Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan, menurut Moekijat (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.

Menurut Ibid (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut

(Ranupandojo & Husnan, 2015) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam (Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja

Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat pegawai lebih produktif atau berkinerja lebih baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk

mempermudah aktivitas organisasi sehingga pegawai lebih mudah menjalankan aktivitas pekerjaannya.

### **2.2.2 Macam-Macam Fasilitas Kerja**

Menurut Bary (2012) macam-macam fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Mendapatkan Reward

Reward pada organisasi tidak harus berupa benda atau materi namun juga dapat berbentuk pujian atau apa saja yang membuat para pegawai senang. Pimpinan harus memperhatikan pemberian reward untuk membuat kenyamanan dan kepuasan pegawai agar bekerja lebih semangat dan lebih baik.

2) Memperoleh Incentif yang sesuai

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat diberikan bonus guna meningkatkan semangat kerja dan tetap mempunyai kinerja yang baik.

3) Mendapatkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Fasilitas merupakan faktor penentu pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **2.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Vonny (2016) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai Kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat di gunakan sesuai kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien.

### 3. Mudah Digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

### 4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Penegertian Kinerja

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak kinerjanya pegawai yang dimilikinya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masingmasing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja pegawai.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow, (2018:7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi

oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari performance.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

### **2.3.2 Rencana Perbaikan Kinerja**

Menurut Wibowo (Sitepu M. Tita, 2020) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

## 2. Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan tanpa batasan waktu. Batas akhir penyelesaian berguna agar proses penggerjaan sebuah pekerjaan tidak memakan waktu yang lama sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya untuk efisiensi waktu.

## 3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan karyawan, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

## 4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun karyawan harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
- b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

#### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu :

1. *Quality* (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity* (kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timeless* (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Need for supervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

5. *Interpersonal impact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

### 2.3.5 Penelitian Terdahulu

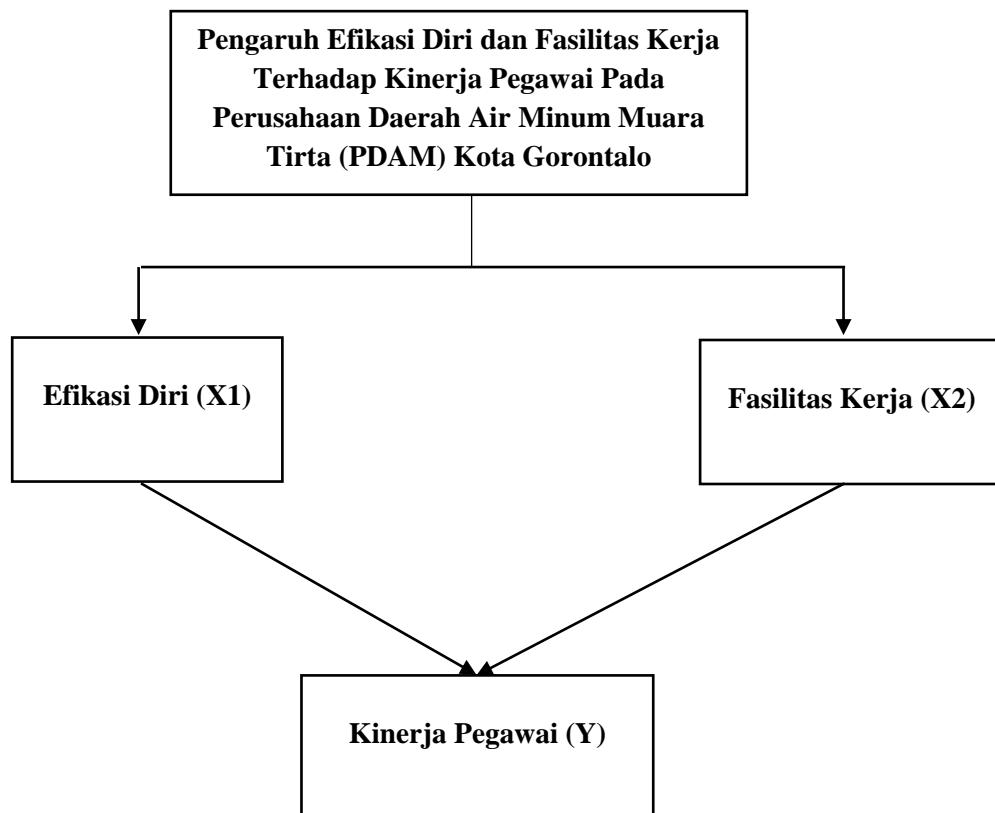
**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
Fauzia Rahmi, 2020	Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan	Regresi Linear Berganda	secara parsial dan simultan Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan
Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Wardini 2018	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.</li> <li><i>Self Efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.</li> <li>Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta denpasar.</li> </ol>
Manurung, dkk, 2021	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai	Regresi Linear Berganda	Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Fasilitas kerja, kedisiplinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			pegawai
Nur Tari, 2023	Pengaruh Efikasi Diri dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo	Analisis Path	

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

1. Efikasi diri (X1) dan fasilitas kerj (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
3. Fasilitas kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah efikasi diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Kerlinger (Riduwan, 2018) metode penelitian survey mempelajari populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi serta mempelajari sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan isidensi, distribusi dan interlelasi relative dari variable-variabel sosiologi dan psikologi. Menurut pendapat Effendi (Riduwan, 2018) mengatakan bahwa penelitian survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

##### **3.2.2 Operasional Variabel**

Operasionalisasi variable bermaksud untuk mengetahui hubungan pengukuran variable-variabel penelitian.

Dalam penelitian terdapat dua jenis variable yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (Independent) yaitu efikasi diri (X1) dan fasilitas kerja (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efikasi Diri (X1)	penilaian diri mengenai kemampuan dalam mengerjakan sesuatu	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri</li> <li>2. mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan</li> <li>3. pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.</li> <li>4. mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>5. memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja pengalaman sebelumnya membantu karyawan</li> </ul>	Ordinal
Fasilitas Kerja (X2)		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. sesuai kebutuhan</li> <li>2. peralatan dan perlengkapan</li> <li>3. mudah digunakan</li> <li>4. mempercepat proses kerja</li> </ul>	Ordinal

Sumber:

X1: Desiana, 2019

X2: Vonny (2016)

*Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Y*

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kriteria Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar karyawan	Ordinal

Sumber: Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6)

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Dalam melakukan penelitian ini, pengumpulan data merupakan peluang penting untuk mengidentifikasi karakteristik populasi yang tinggal di lembaga penelitian. Saat mengumpulkan data, item selalu ditampilkan, mengontrol berbagai objek, pengaturan, dan tugas atau acara yang akan datang.

Menurut Sugiyono (Riduwan, 2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo yang berjumlah 105. Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 3****Jumlah Populasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Direktur	1
Dewan Pengawas	3
Sekretaris Pengawas	3
Security	6
Staf Ahli	4
Koordinator	2
Kepala Seksi Pengawas	2
Kepala Bagian	4
Honorer	17
Kepala Seksi	9
Calon Pegawai	9
Seksi Adm Umum	6
Seksi Personalia	3
Seksi Pembukuan	2
Seksi Keuangan dan Kas	3
Seksi Penagihan	13
Seksi Pelayanan Pelanggan	2
Seksi Pembaca Meter	7
Seksi Penertiban	6
Seksi Rekening	3
<b>Jumlah</b>	<b>105</b>

Sumber: PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo

### 1. Sampel

Ridwan (2007: 56) dalam Ridwan (2018) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi. sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Menurut Arikunto (2005:117) dalam Ridwan (2018) Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi = 105 responden

d<sup>2</sup>: Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{105}{(105).0,1^2+1} = \frac{105}{2.05} = \frac{2100}{41} = 51,21 = 52 \text{ responden.}$$

Jadi pada penelitian ini dilakukan dengan mengambil keseluruhan jumlah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo Sebanyak 52 orang.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi melakukan sebuah pengamatan langsung dilapangan perihal aktifitas yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk memperoleh data berupa keterangan-keterangan dan informasi yang salah satunya menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.
3. Kuisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden.

**Tabel 3. 4 Penentuan Skor Jawaban Kuisioner**

Pilihan	Bobot
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah (sangat negatif)	1

4. Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### 3.2.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:
  - a. Data Kuantitatif merupakan data dalam berbentuk angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variative. Dalam penelitian ini data kuantitatif merupakan hasil dari kuisioner dengan menggunakan skala likert untuk dibagikan kepada responden.
  - b. Data Kualitatif merupakan data yang bukan berbentuk angka-angka melainkan bersifat ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu obyek penelitian ini, data kualitatif mengacu pada sejarah perusahaan dan kondisi kantor.
2. Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Data Primer merupakan data yang telah diperoleh secara langsung untuk penyebaran kuisioner kepada responden
  - b. Data Sekunder merupakan data yang telah tersedia sebelumnya, data ini diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, dan artikel.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

Pendekatan ini menggunakan analisis data dengan metode statistik yang dilakukan dengan mendiskusikan dan mempresentasikan hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik berdasarkan ide bahwa itu lebih dekat dengan kenyataan (objektif) dan kita membutuhkan alat yang dapat diandalkan (reliable).

#### 1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien product moment.

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

$y$  = Skor total instrument.

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 5 Koefisien Korelasi**

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat Tinggi/ Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi/ Kuat
0,400-0,599	Cukup/ Sedang
0,200-0,399	Rendah/ Lemah
0,000-0,199	Sangat Rendah/ Sangat Lemah

Sumber: Riduan (2008:138)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3.3 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*. Secara umum jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerik 1,2,3,4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal dianggap sebagai objek dan kemudian memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi masing-masing kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap proporsi.
4. Tentukan juga nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil(i-1)} - Z_{riil(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

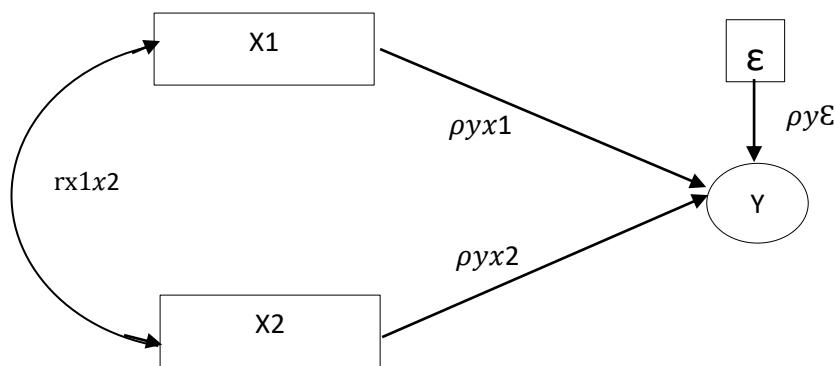
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

### 3.4 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*path analysys*), dengan terlebih dahulu melakukan konversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur ini menggunakan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian ini ditunjukkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 3. 1 Diagram Path Analisis**

Gambar di atas dapat dinyatakan dengan persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = \rho_y X_1 + \rho_y X_2 + \rho_y \epsilon$$

Keterangan:

$X_1$  = efikasi diri

$X_2$  = fasilitas kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\epsilon$  = Variabel Epsilon

$\rho_y$  = Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dalam analisis memiliki hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang menunjukkan pengaruh. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$  tetapi ada variabel epsilon, yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.5 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis ini menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung dan menyusun matrik koefisien korelasi ( $r$ ) guna mengetahui korelasi antar variabel.
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers  $R_i^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx1}$  ( $i=1,2,\text{dan } 3$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinan total  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $P_{y\varepsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh langsung:

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y (p_{yxi})(p_{yx1}); \text{ dimana } i= 1, 2, \text{ dan } 3.$$

9. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

Versi

20



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Organisasi PDAM Kota Gorontalo dimulai sejak, suatu system penyediaan air bersih yang dilaksanakan oleh Proyek Penyediaan Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981 yang ditandai dengan terbentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kotamadya Dati II Gorontalo berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Nomor: 125/KPTS/CK/1981 yang pada saat itu masih mengoperasikan sumur dalam (deep well) dipasar sentral dengan kapasitas 20 ltr/dt, setelah instalasi pengolahan air (IPA) kapasitas 218 ltr/dt selesai dibangun dan diresmikan penggunaanya pada tahun 1986, kemudian dioperasikan oleh BPAM secara sempurna sampai adanya kesediaan dari pemerintah daerah untuk menerima peneglolannya, maka mulai pada saat itu BPAM beralih status menjadi PDAM seiring dengan terbitnya SK Menteri PU Nomor: 705/KPTS/1991 tanggal 20 Desember 1991 Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum tentang penyerahan Prasarana dan Sarana Air Bersih Kotamadya Gorontalo kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara yang ditegaskan dan diperkuat dengan Berita Acara Serah Terima (BAST) yang dibuat pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor: 01/BA/CK/1991690/08/450. Selanjutnya, penyerahan tersebut diteruskan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara kepada Walikotamadya Kepada Daerah Tingkat II Gorontalo dengan

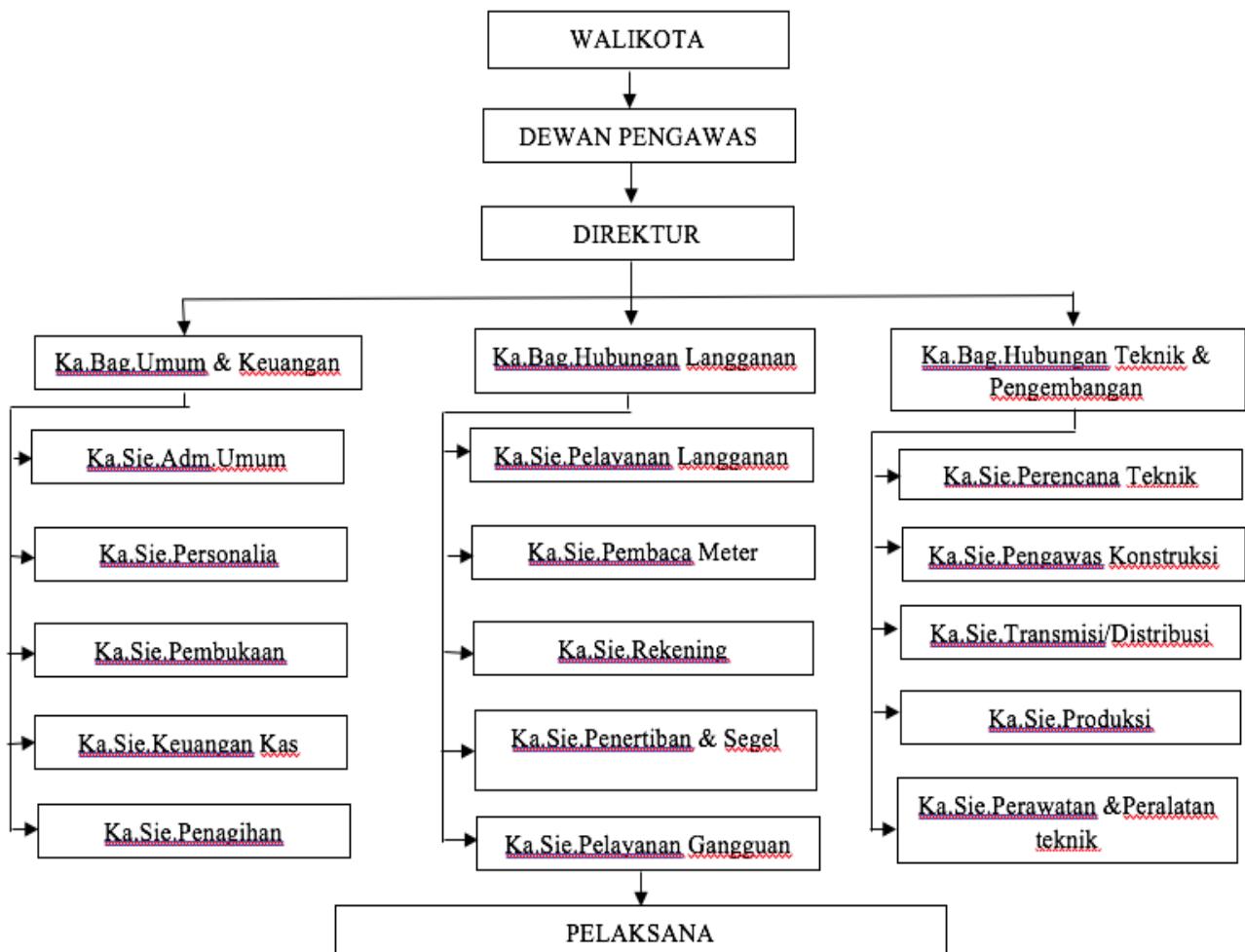
Berita Acara yang dibuat juga pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor: 690/08/344541.1/EKON.B/450

#### **4.1.2 Visi Misi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

1. Visi: PDAM Kota Gorontalo bersama Masyarakat/Pelanggan Menuju Pelayanan Prima
2. Misi:
  - a. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat
  - b. Memproduksi dan mendistribusikan air minum yang berkualitas tinggi
  - c. Mengoptimalkan profesionalisme sumber daya manusia
  - d. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengelolaan yang efisien dan efektif
  - e. Menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah (PAD), tanpa membebani masyarakat

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan.



Gambar 4. 2

Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 52 responden pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat

pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

### **1. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	32	61.5
Perempuan	20	38.5
Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian pelayanan oleh PDAM lebih kepada teknis atau di lapangan sehingga membutuhkan laki-laki ketimbang perempuan.

### **2. Usia Responden**

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	9	17.3
26 - 35 Tahun	16	30.8
36 - 45 Tahun	19	36.5
> 45 Tahun	8	15.4
Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.2 di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo lebih banyak yang berusia 36-45 tahun dan sudah termasuk pada usia yang dewasa dan matang. Hal ini menandakan bahwa usia yang lebih dewasa lebih memiliki kinerja yang lebih baik.

### 3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	15	28.8
DIPLOMA	9	17.3
S1	28	53.8
Jumlah	52	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo lebih banyak yang tingkat pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kinerjanya lebih baik

#### 4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{array}{lll} \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : & 5 \times 1 \times 52 = 260 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : & 1 \times 1 \times 52 = 52 \\ \text{Rentang skala : } & \frac{260-52}{5} & = 41,6 \text{ dibulatkan menjadi } 42 \end{array}$$

**Tabel 4. 4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang Skor	Kriteria
52 - 94	Sangat rendah
95 - 137	Rendah
138 - 180	Sedang
181 - 223	Tinggi
224 - 266	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 52 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

##### 1. Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Efikasi Diri (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Efikasi Diri (X1)**

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	1	0	0.0
2	3	6	5.8	0	0	0.0	3	6	5.8
3	4	12	7.7	3	9	5.8	3	9	5.8
4	7	28	13.5	11	44	21.2	5	20	9.6
5	38	190	73.1	38	190	73.1	41	205	78.8
$\Sigma$	52	236	100	52	243	100	53	240	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	3.8	2	4	3.8	0	0	0.0
3	5	15	9.6	5	15	9.6	3	9	5.8
4	9	36	17.3	8	32	15.4	11	44	21.2
5	35	175	67.3	36	180	69.2	38	190	73.1
$\Sigma$	52	230	100	52	231	100	52	243	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel Efikasi Diri (X1) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja. Karyawan merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan

## 2. Fasilitas kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel fasilitas kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas kerja (X1)**

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	3	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	1.9	3	6	5.8
3	6	18	11.5	6	18	11.5	5	15	9.6
4	9	36	17.3	10	40	19.2	8	32	15.4
5	37	185	71.2	35	175	67.3	33	165	63.5
$\Sigma$	52	239	100	52	235	100	52	218	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	3.8	3	6	5.8
3	3	9	5.8	3	9	5.8
4	12	48	23.1	5	20	9.6
5	35	175	67.3	41	205	78.8
$\Sigma$	52	236	100	52	240	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel fasilitas kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas kerja yang tersedia telah sesuai kebutuhan kerja pegawai. Kantor menyediakan peralatan kerja yang lengkap. Kantor memiliki perlengkapan kerja yang lengkap. Fasilitas kerja yang tersedia di kantor mudah digunakan. Fasilitas kerja dikantor yang tersedia mempercepat proses kerja

### 3. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y)**

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	1	0	0	0	0	0	3	0	0
2	3	6	5.8	3	6	5.8	2	4	3.8
3	6	18	11.5	8	24	15.4	9	27	17.3
4	8	32	15.4	8	32	15.4	9	36	17.3
5	34	170	65.4	33	165	63.5	29	145	55.8
$\Sigma$	52	220	100	52	227	100	52	212	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	1.9
3	1	3	1.9	3	9	5.8
4	14	56	26.9	7	28	13.5
5	37	185	71.2	41	205	78.8
$\Sigma$	52	244	100	52	244	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja diukur dari persepsi karyawan dimana, Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara

tepatt waktu. Karyawan melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi. Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor

#### **4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 52 responden.

##### **1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Efikasi Diri (X1)**

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri (X1)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,5547	0,273	Valid	0,689	> 0,6 = reliable
X1-2	0,732	0,273	Valid		
X1-3	0,554	0,273	Valid		
X1-4	0,6456	0,273	Valid		
X1-5	0,669	0,273	Valid		
X1-6	0,732	0,273	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Efikasi Diri (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,273) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,689 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Efikasi Diri adalah valid dan reliable.

## **2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Fasilitas kerja (X2)**

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Fasilitas kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	$r_{\text{Hitung}}$	$r_{\text{table}}$	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,570	0,273	Valid	0,667	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2-2	0,674	0,273	Valid		
X2-3	0,751	0,273	Valid		
X2-4	0,793	0,273	Valid		
X2-5	0,513	0,273	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,273) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,667 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja adalah valid dan reliable.

## **3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,772	0,273	Valid	0,707	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,775	0,273	Valid		
Y1-3	0,744	0,273	Valid		
Y1-4	0,694	0,273	Valid		
Y1-5	0,551	0,273	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

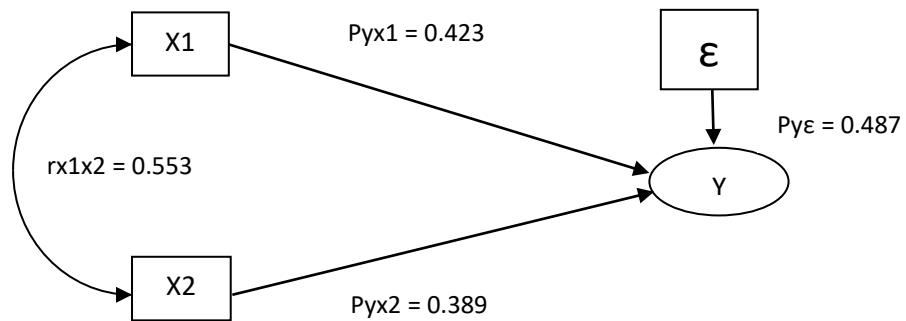
Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item lebih besar dari  $r_{\text{table}}$  (0,273) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,707 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja adalah valid dan reliable.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.423X_1 + 0.389X_2 + 0.487\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4. 3**  
**Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung**

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Efikasi Diri (X1) dengan fasilitas kerja (X2) sebesar 0.553 dengan tingkat hubungan cukup atau sedang (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap kinerja sebesar 0.423 atau 42,3%, dan fasilitas kerja (X2) dengan nilai sebesar 0.389 atau 38,9%.

Pengaruh simultan Efikasi Diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja sebesar 0,513 atau 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,487 atau 48,7% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan (Rivai, 2015)

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2)
		Langsung	Total	
X1→Y	0.423	0.423	42,3%	
X2→Y	0.389	0.389	38,9%	
ε→Y	0.487	0.487	48,7%	
X1 dan X2→Y				0.513 ( 51,3%)

Sumber : Hasil olahan data 2024

#### **4.2.5 Pengujian Hipotesis**

**1. Efikasi Diri (X1) dan Fasilitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Hasil uji statistik Efikasi Diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dapat di lihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukan hasil sebesar 25.801 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.190 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25.801 > 3.190$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Efikasi Diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

**2. Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Efikasi Diri (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,423 atau 42,3% dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,001 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Efikasi Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

### **3. Fasilitas kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa fasilitas kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,389 atau 38,9% dengan nilai sig sebesar 0,002, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,002 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

## **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Efikasi Diri (X1) dan Fasilitas kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Besarnya kontribusi pengaruh Efikasi Diri (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum

Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo, dimana bila Efikasi Diri dan fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo merupakan hal yang penting dalam menyediakan air bersih kepada masyarakat di Kota Gorontalo. Oleh karenanya Efikasi Diri dan fasilitas kerja sangat penting didalam Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo. Sebagaimana dari distribusi jawaban responden dimana Efikasi Diri dan fasilitas kerja berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi, yang artinya karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo memiliki kepercayaan diri karyawan yang tinggi atas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun juga dengan ketersedian fasilitas kerja yang mendukung kelancaran pekerjaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini tentang pengaruh efikasi diri dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo sangatlah relevan dalam konteks peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Efikasi diri karyawan memainkan peran kunci dalam menentukan tingkat motivasi, ketahanan terhadap tekanan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan. Di PDAM Muara Tirta, tingkat efikasi diri karyawan dapat mempengaruhi seberapa

efisien mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, seberapa besar inisiatif yang mereka ambil, serta seberapa kreatif mereka dalam menemukan solusi untuk tantangan yang dihadapi.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai dan kondusif juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Muara Tirta. Fasilitas kerja yang baik, seperti peralatan yang modern dan terawat dengan baik, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketika fasilitas kerja tidak memadai atau kondisinya buruk, hal ini dapat menghambat kinerja karyawan, menurunkan motivasi, dan meningkatkan tingkat kelelahan serta stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Rahmi, 2020) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Menurut Ngr et al. mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut Silvia et al. menyatakan bahwa self efficacy dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu (Desiana, 2019).

Spears dan Jordon dikutip Maryati (Rahmi, 2020), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan

dalam suatu tugas. Bandura (Rahmi, 2020) menyatakan bahwa self-efficacy adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dengan keyakinan diri yang tinggi maka pegawai akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas.

Kemudian, fasilitas kerja menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzia Rahmi, 2020, (2020) dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan Efikasi Diri dan fasilitas kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**2. Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo, dimana bila Efikasi Diri ditingkatkan maka kinerja

karyawan akan meningkat. Selain itu, Efikasi Diri memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan fasilitas kerja.

Pengaruh Efikasi Diri yang tinggi tersebut dikarenakan dari tanggapan responden pada seluruh item pernyataan berada pada kategori yang tinggi. Artinya, karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah air Minum Muara Tirta (PDAM) memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Kemudian, pentingnya merasa pekerjaan sesuai dengan kemampuan diri karyawan di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo adalah karena hal itu dapat berdampak positif pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa mampu dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, dan merasa lebih puas dengan pencapaian mereka. Hal ini juga dapat berkontribusi pada suasana kerja yang positif dan produktif di organisasi, karena karyawan yang merasa kompeten cenderung lebih berkontribusi secara aktif dan kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo perlu memperhatikan kecocokan antara tugas yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuan dan minat mereka untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja yang optimal di tempat kerja.

Karyawan PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo yang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan menunjukkan fleksibilitas dan adaptabilitas yang penting dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang berubah atau situasi yang baru menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki keterampilan dan keuletan yang

diperlukan untuk berhasil dalam berbagai konteks kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memenuhi ekspektasi diri, ini mencerminkan tingkat kepuasan dan percaya diri yang tinggi terhadap kualitas hasil kerja yang mereka capai. Hal ini dapat memperkuat motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Selain itu, penting untuk dicatat bahwa karyawan PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo memiliki pengetahuan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Pengetahuan teknis ini mencakup pemahaman tentang proses-proses operasional di PDAM, pemahaman tentang peralatan dan teknologi yang digunakan, serta pemahaman tentang standar dan regulasi terkait industri air minum. Keberadaan pengetahuan teknis ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif, serta memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan operasional PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

Selain itu, ketika karyawan merasa memiliki kemampuan yang setara atau lebih dari rekan kerja mereka, hal ini dapat mencerminkan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Perasaan ini dapat memperkuat rasa percaya diri dan motivasi karyawan, serta mendorong kerjasama dan pertukaran pengetahuan antar rekan kerja. Pengalaman sebelumnya juga memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan dan keterampilan karyawan. Merasa bahwa pengalaman sebelumnya telah membantu dalam pekerjaan saat ini dapat meningkatkan rasa kompetensi dan harga diri karyawan,

serta memperkuat keyakinan mereka dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Khaerana (2020) menyatakan bahwa efikasi diri yang juga dikenal sebagai teori kognitif social, atau teori penalaran social, mengacu pada keyakinan seseorang yang mampu melaksanakan tugas dengan sendirinya. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau melakukan sesuatu.

Dalam pengertian lain Menurut Robbins & Judge (2017) dalam Sitepu M. Tita (2020), *Self Efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkannya sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzia Rahmi, (2020) dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**3. Fasilitas kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**

Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dimana bila fasilitas kerja dinaikkan maka kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo akan meningkat. Selain itu, fasilitas kerja memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan Efikasi Diri.

Rendahnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi kondisi fisik fasilitas yang tidak memadai. Jika fasilitas seperti mesin pengolahan air atau sistem distribusi mengalami masalah teknis secara berulang atau tidak berfungsi optimal karena kurangnya perawatan, hal ini dapat mengganggu alur kerja dan memperlambat proses produksi air bersih. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang aman juga dapat menjadi kendala. Misalnya, ruang kerja yang sempit, kurangnya pencahayaan yang memadai, atau kebisingan dari mesin-mesin operasional dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif.

Selain kondisi fisik fasilitas kerja, ketidaksesuaian fasilitas dengan kebutuhan spesifik dari pekerjaan yang dilakukan juga dapat menjadi penyebab rendahnya pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Jika fasilitas yang tersedia tidak memenuhi standar teknis atau tidak sesuai dengan tuntutan operasional, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien dan efektif. Misalnya, jika sistem informasi yang digunakan

tidak memadai atau ketinggalan zaman, hal ini dapat menghambat akses data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang cepat dan akurat, sehingga memperlambat proses kerja secara keseluruhan.

Kurangnya dukungan dan penghargaan dari manajemen juga dapat mempengaruhi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Muara Tirta Kota Gorontalo. Jika manajemen tidak memberikan pengakuan yang memadai terhadap kontribusi karyawan atau tidak memperhatikan kebutuhan dan masukan mereka terkait fasilitas kerja, hal ini dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam upaya perbaikan atau peningkatan kualitas fasilitas. Dalam kasus ini, meskipun fasilitas fisik mungkin cukup baik, kurangnya dukungan dari manajemen dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga mengurangi dampak positif fasilitas kerja terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Moenir (2010:197), Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Sedangkan, menurut Lupiyoadi, (2019:389) bahwa fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Fasilitas merupakan sarana melancarkan pelaksanaan fungsi.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan, menurut Moekijat (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.

Menurut Ibid (Sari, 2016) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Menurut Barry, (2012) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya tugas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Ranupandojo & Husnan, 2015) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah : desain fasilitas, nilai fungsi, estetika, kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang. Mudie dan Cottam dalam

(Tjiptono, 2014), mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya, warna dan pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai perlu adanya fasilitas kantor yang baik. Adanya fasilitas kantor yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri (X1) dan fasilitas kerj (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo
3. Fasilitas kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo agar meningkatkan fasilitas kerja, karena memiliki pengaruh yang rendah, yaitu dengan cara menyediakan fasilitas sesuai kebutuhan kerja. Menyediakan peralatan dan perlengkapan yang mendukung kinerja karyawan, memastikan bahwa peralatan mudah

digunakan oleh karyawan, serta memastikan peralatan dan perlengkapan yang tersedia dapat mempercepat proses kerja karyawan.

2. Disarankan kepada pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo agar tetap mempertahankan dan terus meningkatkan efikasi diri karyawan, karena memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti keterlibatan kerja dan *self esteem* (Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Wardini 2018)

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyo, C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regionl V Surabaya). *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 163-172.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 6(1), 1-20
- Ariyati, L., & Program. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam YannikVolume 5 No.2 Tahun 2018 Print ISSN 25031546. 5(2), 1–9.
- Arya Firmanu Jendra dan Sugiyo. (2020) “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro,” *Konseling Edukasi: Journal Of Guidance and Counseling* 4, no. 1: 142
- Barry, C. (2012). Human Resource Management. Jakarta: PT Elek Media Komputindo
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). In *Jurnal Ilmu Manajemen* 161 (Vol. 7)
- Devi Mukaromah, Sugiyo, dan Mulawarman. (2018), “Keterlibatan Siswa Dalam Pembelajaran Ditinjau Dari Efikasi Diri dan Self Regulated Learning,” *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application* 7,
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowladge Management
- Koyong, Albert. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang. Online (<http://www.academia.edu>)*

Lupiyoadi, R. dan Hamdani, A. 2009. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

Martin Daniel Basito, Riyan Arthur, dan Daryati. (2018), “Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kemampuan berpikir Tingkat Tinggi Siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan Pada Mata Pelajaran Mekanika Teknik,” *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil* 7, no. 1: 1–5, <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/pensil.7.1.3>

Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Moh. Hadi Mahmudi dan Suroso. (2014), “Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar,” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 3, no. 2: 186, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.382>

Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega

Nirwana, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair: Ternate

Nur Pratama,(2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brother

Konsep Matematika Siswa Pada Pembelajaran Model Discovery Learning. *Jurnal Pendidikan matematika*. Vol 10.,No.1.

Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

Rosyidi, Hamim. (2015). *Psikologi Kepribadian: Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik dan Humanistik*. Jaudar Press. Surabaya.

Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 505-519

Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.*
- Sujana N.P.A.S.P & Ardana I.K (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 904-925.
- Syahrianti, N. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management, STIE AMKOP Makassar, 1(1), 1-14*
- Tjiptono, F. (2014). Pemasaran Jasa- Prinsip, Penerapan, dan Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.
- Vonny, dan Elisabeth. (2016), “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado”, Vol. 16 No. 3, Pp 398-409
- Wastuti, Sri Ngayomi Yudha. 2018,”Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal”, Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan, Vol. 1 No, 2
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen, 69-85.*

**Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen SDM, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “**Pengaruh Efikasi diri dan failitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Responden Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

#### I. Data Responden

1. Jenis kelamin :

2. umur :

3. Pendidikan :

#### II. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Bapak/Ibu Sdr(i) dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Sdr(i) dengan melingkari atau memberi tanda silang pada salah satu huruf disetiap item pernyataan.

## B. Daftar Pernyataan Kuisioner

### PERNYATAAN UNTUK VARIABEL EFKASI DIRI (X1)

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya:
  - a. Selalu dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya
  - b. Sering dilakukan sesuai dengan kemampuan dirinya
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan kemampuan dirinya
  - d. Jarang sesuai dengan kemampuan dirinya
  - e. Tidak pernah sesuai dengan kemampuan dirinya
2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan:
  1. Selalu mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
  2. Sering mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
  3. Kadang-kadang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
  4. Jarang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
  5. Tidak pernah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspetasi diri
  - a. Selalu memenuhi ekspetasi diri
  - b. Sering memenuhi ekspetasi diri
  - c. Kadang-kadang memenuhi ekspetasi diri
  - d. Jarang memenuhi ekspetasi diri
  - e. Tidak pernah memenuhi ekspetasi diri
4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan:
  - a. Selalu mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
  - b. Sering mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
  - d. Jarang mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan
5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
  - a. Selalu memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
  - b. Sering memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
  - d. Jarang memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja

6. Karyawan merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan
  - a. Selalu merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan
  - b. Sering merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan
  - c. Kadang-kadang merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan
  - d. Jarang merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan
  - e. Tidak pernah merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL FASILITAS KERJA (X20)**

1. Fasilitas kerja yang tersedia telah sesuai kebutuhan kerja karyawan
  - a. Selalu sesuai kebutuhan kerja karyawan
  - b. Sering sesuai kebutuhan kerja karyawan
  - c. Kadang-kadang sesuai kebutuhan kerja karyawan
  - d. Jarang sesuai kebutuhan kerja karyawan
  - e. Tidak pernah sesuai kebutuhan kerja karyawan
2. Kantor menyediakan peralatan kerja yang lengkap
  - a. Selalu peralatan kerja yang lengkap
  - b. Sering peralatan kerja yang lengkap
  - c. Kadang-kadang peralatan kerja yang lengkap
  - d. Jarang peralatan kerja yang lengkap
  - e. Tidak pernah peralatan kerja yang lengkap
3. Kantor memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
  - a. Selalu memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
  - b. Sering memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
  - c. Kadang-kadang memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
  - d. Jarang memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
  - e. Tidak pernah memiliki perlengkapan kerja yang lengkap
4. Fasilitas kerja yang tersedia di kantor mudah digunakan
  - a. Selalu mudah digunakan
  - b. Sering mudah digunakan
  - c. Kadang-kadang mudah digunakan
  - d. Jarang mudah digunakan
  - e. Tidak pernah mudah digunakan
5. Fasilitas kerja dikantor yang tersedia mempercepat proses kerja
  - a. Selalu mempercepat proses kerja
  - b. Sering mempercepat proses kerja
  - c. Kadang-kadang mempercepat proses kerja
  - d. Jarang mempercepat proses kerja
  - e. Tidak pernah mempercepat proses kerja

**PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

1. Karyawan mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
  - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
  - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target kantor
3. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Karyawan melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
  - a. Selalu melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
  - b. Sering melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
  - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
  - d. Jarang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
  - e. Tidak pernah melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
5. Karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor
  - a. Selalu memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor
  - b. Sering memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor
  - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor
  - d. Jarang memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor
  - e. Tidak pernah memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja di kantor

**Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval**

**Data Ordinal Variabel Efikasi Diri (X1)**

No. Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Toatl_X1
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30

20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	3	5	5	5	28
26	5	4	2	5	5	4	25
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	4	5	4	3	4	25
29	5	4	5	5	3	4	26
30	4	4	4	5	2	4	23
31	3	4	4	5	3	4	23
32	3	5	5	5	4	5	27
33	2	5	3	5	1	5	21
34	5	5	2	2	5	5	24
35	5	5	5	3	4	5	27
36	5	5	4	4	4	5	27
37	5	3	5	4	5	3	25
38	4	4	5	5	3	4	25
39	4	4	5	3	3	4	23
40	2	4	5	4	2	4	21
41	3	5	5	5	4	5	27
42	3	5	5	4	4	5	26
43	2	5	5	5	5	5	27

44	5	5	5	4	5	5	29
45	5	4	5	4	5	4	27
46	4	5	4	3	5	5	26
47	4	5	4	3	5	5	26
48	4	3	3	1	4	3	18
49	5	4	2	3	5	4	23
50	5	3	5	2	5	3	23
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	5	5	5	5	5	29

## Data Interval Variabel Efikasi Diri (X1)

## Succesive Interval

3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	3.604	22.829
3.529	3.604	3.938	4.124	2.720	3.604	21.517
3.529	3.604	2.101	4.124	4.031	3.604	20.991
3.529	2.073	1.702	4.124	4.031	2.073	17.531
3.529	2.073	3.938	2.823	2.720	2.073	17.155
3.529	2.073	3.938	2.823	2.173	2.073	16.608
3.529	2.073	3.938	4.124	2.173	2.073	17.908
2.108	2.073	2.517	4.124	1.614	2.073	14.508
1.636	2.073	2.517	4.124	2.173	2.073	14.595
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	3.604	19.625
1.000	3.604	2.101	4.124	1.000	3.604	15.431
3.529	3.604	1.702	1.614	4.031	3.604	18.083
3.529	3.604	3.938	2.173	2.720	3.604	19.567
3.529	3.604	2.517	2.823	2.720	3.604	18.796
3.529	1.000	3.938	2.823	4.031	1.000	16.322
2.108	2.073	3.938	4.124	2.173	2.073	16.488
2.108	2.073	3.938	2.173	2.173	2.073	14.537
1.000	2.073	3.938	2.823	1.614	2.073	13.520
1.636	3.604	3.938	4.124	2.720	3.604	19.625
1.636	3.604	3.938	2.823	2.720	3.604	18.325
1.000	3.604	3.938	4.124	4.031	3.604	20.300
3.529	3.604	3.938	2.823	4.031	3.604	21.529
3.529	2.073	3.938	2.823	4.031	2.073	18.467
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	3.604	18.037
2.108	3.604	2.517	2.173	4.031	3.604	18.037
2.108	1.000	2.101	1.000	2.720	1.000	9.928

3.529	2.073	1.702	2.173	4.031	2.073	15.580
3.529	1.000	3.938	1.614	4.031	1.000	15.112
3.529	3.604	3.938	4.124	4.031	3.604	22.829
2.108	3.604	3.938	4.124	4.031	3.604	21.408

**Data Ordinal Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

No. Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25

22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	3	4	5	18
25	5	3	5	5	3	21
26	5	4	4	5	2	20
27	5	4	4	4	5	22
28	3	5	5	4	5	22
29	4	5	4	5	5	23
30	4	5	3	5	4	21
31	5	5	5	4	4	23
32	5	5	2	4	5	21
33	4	4	1	3	3	15
34	5	3	3	2	2	15
35	4	3	5	5	5	22
36	5	5	4	5	4	23
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	1	5	5	21
39	3	2	4	5	5	19
40	3	4	5	4	5	21
41	3	5	4	4	5	21
42	5	5	4	5	5	24
43	4	3	5	3	5	20
44	4	4	2	2	5	17
45	4	4	1	3	5	17

46	4	5	2	4	4	19
47	5	5	3	5	4	22
48	5	3	5	5	3	21
49	5	4	5	4	2	20
50	5	4	5	4	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	3	4	3	4	5	19

## Data Interval Variabel Fasilitas Kerja (X2)

## Succesive Interval

3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
1.000	2.168	1.961	2.404	3.938	11.471
3.292	2.168	3.808	3.817	2.101	15.185
3.292	2.911	2.555	3.817	1.702	14.277
3.292	2.911	2.555	2.404	3.938	15.099
1.000	4.142	3.808	2.404	3.938	15.291
1.859	4.142	2.555	3.817	3.938	16.311
1.859	4.142	1.961	3.817	2.517	14.296
3.292	4.142	3.808	2.404	2.517	16.162
3.292	4.142	1.587	2.404	3.938	15.362
1.859	2.911	1.000	1.677	2.101	9.547
3.292	2.168	1.961	1.000	1.702	10.124
1.859	2.168	3.808	3.817	3.938	15.590
3.292	4.142	2.555	3.817	2.517	16.322
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	18.996
3.292	4.142	1.000	3.817	3.938	16.188
1.000	1.000	2.555	3.817	3.938	12.310
1.000	2.911	3.808	2.404	3.938	14.060
1.000	4.142	2.555	2.404	3.938	14.038
3.292	4.142	2.555	3.817	3.938	17.743
1.859	2.168	3.808	1.677	3.938	13.450
1.859	2.911	1.587	1.000	3.938	11.295
1.859	2.911	1.000	1.677	3.938	11.385
1.859	4.142	1.587	2.404	2.517	12.509
3.292	4.142	1.961	3.817	2.517	15.729
3.292	2.168	3.808	3.817	2.101	15.185

3.292	2.911	3.808	2.404	1.702	<b>14.116</b>
3.292	2.911	3.808	2.404	3.938	<b>16.352</b>
3.292	4.142	3.808	3.817	3.938	<b>18.996</b>
1.000	2.911	1.961	2.404	3.938	<b>12.214</b>

**Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)**

No. Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25

22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	3	3	4	3	18
26	5	4	3	5	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	4	4	4	5	21
29	4	3	4	4	5	20
30	4	3	5	4	5	21
31	3	4	5	5	4	21
32	2	5	5	4	4	20
33	1	4	4	4	4	17
34	3	3	4	4	5	19
35	4	2	4	4	5	19
36	5	2	4	5	3	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	3	5	5	20
39	2	4	1	5	5	17
40	5	5	3	3	5	21
41	3	5	1	4	5	18
42	4	3	3	4	3	17
43	2	3	2	4	4	15
44	3	5	2	4	5	19
45	3	3	3	4	5	18

46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	1	5	5	21
48	5	5	3	5	5	23
49	5	3	3	5	5	21
50	5	2	4	4	2	17
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	5	5	5	25

## Data Interval Variabel Kinerja (Y)

## Succesive Interval

4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252
4.105	1.801	2.013	2.188	1.902	12.009
4.105	2.418	2.013	3.761	2.517	14.815
4.105	3.696	2.563	3.761	3.938	18.063
2.803	2.418	2.563	2.188	3.938	13.910
2.803	1.801	2.563	2.188	3.938	13.293
2.803	1.801	3.752	2.188	3.938	14.482
2.222	2.418	3.752	3.761	2.517	14.670
1.702	3.696	3.752	2.188	2.517	13.856
1.000	2.418	2.563	2.188	2.517	10.686
2.222	1.801	2.563	2.188	3.938	12.712
2.803	1.000	2.563	2.188	3.938	12.492
4.105	1.000	2.563	3.761	1.902	13.330
2.803	2.418	2.563	3.761	2.517	14.063
2.222	2.418	2.013	3.761	3.938	14.353
1.702	2.418	1.000	3.761	3.938	12.820
4.105	3.696	2.013	1.000	3.938	14.752
2.222	3.696	1.000	2.188	3.938	13.044
2.803	1.801	2.013	2.188	1.902	10.708
1.702	1.801	1.532	2.188	2.517	9.742
2.222	3.696	1.532	2.188	3.938	13.576
2.222	1.801	2.013	2.188	3.938	12.163
2.803	2.418	2.013	3.761	3.938	14.934
4.105	3.696	1.000	3.761	3.938	16.500

4.105	3.696	2.013	3.761	3.938	17.514
4.105	1.801	2.013	3.761	3.938	15.619
4.105	1.000	2.563	2.188	1.000	10.856
2.803	3.696	3.752	3.761	3.938	17.950
4.105	3.696	3.752	3.761	3.938	19.252

**Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian**

**Frequency Table**

**Variabel Efikasi Diri (X1)**

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	4	7.7	7.7	13.5
	4.00	7	13.5	13.5	26.9
	5.00	38	73.1	73.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.8	5.8	5.8
	4.00	11	21.2	21.2	26.9
	5.00	38	73.1	73.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**X1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	3	5.8	5.8	11.5
	4.00	5	9.6	9.6	21.2
	5.00	41	78.8	78.8	100.0
Total		52	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.8	3.8	5.8
	3.00	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	9	17.3	17.3	32.7
	5.00	35	67.3	67.3	100.0
Total		52	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	2	3.8	3.8	5.8
	3.00	5	9.6	9.6	15.4
	4.00	8	15.4	15.4	30.8

	5.00	36	69.2	69.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

**X1\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.8	5.8	5.8
	4.00	11	21.2	21.2	26.9
	5.00	38	73.1	73.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Variabel Fasilitas Kerja (X2)****X2\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	11.5	11.5	11.5
	4.00	9	17.3	17.3	28.8
	5.00	37	71.2	71.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**X2\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9

3.00	6	11.5	11.5	13.5
4.00	10	19.2	19.2	32.7
5.00	35	67.3	67.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**X2\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	3	5.8	5.8	11.5
	3.00	5	9.6	9.6	21.2
	4.00	8	15.4	15.4	36.5
	5.00	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	3	5.8	5.8	9.6
	4.00	12	23.1	23.1	32.7
	5.00	35	67.3	67.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	3	5.8	5.8	11.5
	4.00	5	9.6	9.6	21.2
	5.00	41	78.8	78.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Variabel Kinerja (Y)****Y1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.9	1.9	1.9
	2.00	3	5.8	5.8	7.7
	3.00	6	11.5	11.5	19.2
	4.00	8	15.4	15.4	34.6
	5.00	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Y1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	8	15.4	15.4	21.2
	4.00	8	15.4	15.4	36.5
	5.00	33	63.5	63.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Y1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.8	5.8	5.8
	2.00	2	3.8	3.8	9.6
	3.00	9	17.3	17.3	26.9
	4.00	9	17.3	17.3	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Y1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	14	26.9	26.9	28.8
	5.00	37	71.2	71.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

**Y1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	3	5.8	5.8	7.7
	4.00	7	13.5	13.5	21.2
	5.00	41	78.8	78.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

#### Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### **Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X1)**

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### Correlations

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.083	.100	.038	.610**	.083	.547**
	Sig. (2-tailed)		.560	.479	.790	.000	.560	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1_2	Pearson Correlation	.083	1	.217	.508**	.344*	1.000**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.560		.122	.000	.012	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1_3	Pearson Correlation	.100	.217	1	.409**	.127	.217	.554**

	Sig. (2-tailed)	.479	.122		.003	.371	.122	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1_4	Pearson Correlation	.038	.508 **	.409 **	1	.051	.508 **	.646 **
	Sig. (2-tailed)	.790	.000	.003		.720	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1_5	Pearson Correlation	.610 **	.344 *	.127	.051	1	.344 *	.669 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.371	.720		.012	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1_6	Pearson Correlation	.083	1.000 **	.217	.508 **	.344 *	1	.732 **
	Sig. (2-tailed)	.560	.000	.122	.000	.012		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.547 **	.732 **	.554 **	.646 **	.669 **	.732 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

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

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

## RELIABILITY

/VARIABLES=X1\_1 X1\_2 X1\_3 X1\_4 X1\_5 X1\_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	6

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.432 **	.335 *	.411 **	-.137	.570 **
	Sig. (2-tailed)		.001	.015	.002	.334	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2_2	Pearson Correlation	.432 **	1	.173	.435 **	.369 **	.674 **
	Sig. (2-tailed)	.001		.221	.001	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2_3	Pearson Correlation	.335 *	.173	1	.544 **	.193	.751 **
	Sig. (2-tailed)	.015	.221		.000	.170	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2_4	Pearson Correlation	.411 **	.435 **	.544 **	1	.262	.793 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.061	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2_5	Pearson Correlation	-.137	.369 **	.193	.262	1	.513 **
	Sig. (2-tailed)	.334	.007	.170	.061		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.570 **	.674 **	.751 **	.793 **	.513 **	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	52	52	52	52	52	52

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

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES= X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

**Correlations**

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.322*	.456**	.483**	.137	.722**
	Sig. (2-tailed)		.020	.001	.000	.332	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1_2	Pearson Correlation	.322*	1	.337*	.483**	.578**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.020		.014	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1_3	Pearson Correlation	.456**	.337*	1	.396**	.151	.744**

	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.004	.286	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1_4	Pearson Correlation	.483 **	.483 **	.396 **	1	.292 *	.694 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.036	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y1_5	Pearson Correlation	.137	.578 **	.151	.292 *	1	.551 **
	Sig. (2-tailed)	.332	.000	.286	.036		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.722 **	.755 **	.744 **	.694 **	.551 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

### Lampiran 5. Uji Korelasi

DATASET ACTIVATE DataSet0.

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

**Correlations**

		Efikasi Diri	Fasilitas Kerja	Kinerja
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.553 **	.639 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.553 **	1	.623 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.639 **	.623 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

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

### Lamipran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas Kerja, Efikasi Diri <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.493	2.22493

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Efikasi Diri

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.450	2	127.725	25.801	.000 <sup>b</sup>
	Residual	242.566	49	4.950		
	Total	498.016	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

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

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.580	2.087		.757	.453
	Efikasi Diri	.397	.112	.423	3.536	.001
	Fasilitas Kerja	.422	.130	.389	3.254	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel**

**R-Tabel**

df = (N-2)	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

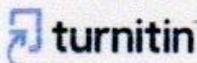
### F-Tabel

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



Similarity Report ID: oid:25211:52487130

## PAPER NAME

**Turnitin Skripsi Tari .doc**

## AUTHOR

**Nur Utari Ishak**

## WORD COUNT

**11179 Words**

## CHARACTER COUNT

**72932 Characters**

## PAGE COUNT

**72 Pages**

## FILE SIZE

**1018.0KB**

## SUBMISSION DATE

**Feb 19, 2024 3:54 PM GMT+8**

## REPORT DATE

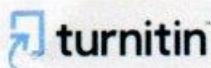
**Feb 19, 2024 3:55 PM GMT+8****● 22% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)



### ● 22% Overall Similarity

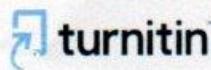
Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

#### TOP SOURCES

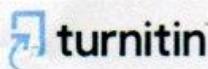
The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jtebr.unisan.ac.id	4%
	Internet	
2	repository.upi.edu	1%
	Internet	
3	download.garuda.ristekdikti.go.id	1%
	Internet	
4	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
	Internet	
5	e-jurnal.nobel.ac.id	1%
	Internet	
6	media.neliti.com	1%
	Internet	
7	siat.ung.ac.id	1%
	Internet	
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	1%
	Submitted works	



Similarity Report ID: oid:25211:52487130

9	<b>core.ac.uk</b>	1%
	Internet	
10	<b>scribd.com</b>	<1%
	Internet	
11	<b>journal.umgo.ac.id</b>	<1%
	Internet	
12	<b>ejournal.iaifa.ac.id</b>	<1%
	Internet	
13	<b>text-id.123dok.com</b>	<1%
	Internet	
14	<b>123dok.com</b>	<1%
	Internet	
15	<b>ojs.stimihandayani.ac.id</b>	<1%
	Internet	
16	<b>LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</b>	<1%
	Submitted works	
17	<b>repository.umsu.ac.id</b>	<1%
	Internet	
18	<b>ejournal3.undip.ac.id</b>	<1%
	Internet	
19	<b>ejurnal.unisri.ac.id</b>	<1%
	Internet	
20	<b>a-research.upi.edu</b>	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oid:25211:52487130

21	<b>griyabayarbtn.com</b>	<1%
	Internet	
22	<b>simki.unpkediri.ac.id</b>	<1%
	Internet	
23	<b>docplayer.info</b>	<1%
	Internet	
24	<b>eprints.umpo.ac.id</b>	<1%
	Internet	
25	<b>repository.unpas.ac.id</b>	<1%
	Internet	
26	<b>bajangjournal.com</b>	<1%
	Internet	
27	<b>eprints.ubhara.ac.id</b>	<1%
	Internet	
28	<b>digilibadmin.unismuh.ac.id</b>	<1%
	Internet	
29	<b>repository.tsm.ac.id</b>	<1%
	Internet	
30	<b>repository.upiyptk.ac.id</b>	<1%
	Internet	
31	<b>researchgate.net</b>	<1%
	Internet	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 007/SRP/FE-UNISAN/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 092811690103  
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Nur Utari Ishak  
 NIM : E2120085  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Muara Tirta (PDAM) Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui  
 Dekan  
  
**DR. Musafir, SE., M.Si**  
 NIDN. 0928116901

Gorontalo, 21 Februari 2024  
 Tim Verifikasi,

  
**Nurhasmi, S.KM**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 Kota Gorontalo 96128  
Telp: (0435) 829975. Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4729/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PDAM Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Nur Utari Ishak

NIM : E2120085

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR PDAM KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 27 September 2023  
Ketua,



Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN 0929117202



## SURAT KETERANGAN

Nomor: 72 /UM/PERUMDAM-MT/II/2024

Berdasarkan surat permohonan izin Penelitian nomor 4729/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2023 yang diterima tanggal 02 Oktober 2023, pihak PERUMDA AIR MINUM Muara Tirta Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo dengan data sebagai berikut:

Nama : Nur Utari Ishak

NIM : E2120085

Program Studi : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian di lingkungan PERUMDAM Muara Tirta dalam rangka penyusunan Proposal/Skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Kota Gorontalo” sejak bulan Oktober 2023 sampai bulan Februari 2024.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 19 Februari 2024

Mengetahui,  
DIREKTUR

Ir. LUCKY PAUDI, S.T.,M.Si.