

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA
TILONG KABILA KABUPATEN
BONE BOLANGO**

**Oleh
RAHMAWATY DAUD**

E2117060

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Oleh

**RAHMAWATY DAUD
E2117060**

SKRIPSI

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

Gorontalo,2021

Pembimbing I



Benny Rumambie, SE.,MM
NIDN:0909027501

Pembimbing II



Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN:0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Oleh

RAHMAWATY DAUD
E21.17.060


Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
2. Poppy Mu'jizat, SE., MM
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Benny Rumambie, SE., MM
5. Sri Meike Jusup, SE., MM

.....
.....
.....
.....
.....

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0928116901


Ketua Program Studi Manajemen
Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

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 September 2021

Penulis,



(Rahmawaty Daud)
NIM : E2117060

ABSTRAK

RAHMAWATY DAUD. E2117060. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan di 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, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,720 atau 72%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.335 atau 33,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.543 atau 54,3%.

Kata kunci: efikasi diri, keterlibatan karyawan, kinerja

ABSTRACT

RAHMAWATY DAUD. E2117060. THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND ENGGAGEMNENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA IN BONE BOLANGO REGENCY

The research aims at finding to what extent the effect of self-efficacy (X1) and employee engagement (X2) on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango. The method applied in the research is the qualitative approach with descriptive tabulation. The data collected in the research is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method employed is Path Analysis. The result of the first test indicates that the variable of self-efficacy (X1) and employee engagement (X2) simultaneously give a positive effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.720 or 72%. The result of the second hypothesis suggests that self-efficacy (X1) partially gives a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.335 or 33.5%. The result of the third experiment indicates that employee engagement (X2) partially gives a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.543 or 54%.

Keywords: self-efficacy, employee engagement, performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ❖ Jangan pernah puas dengan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian.
- ❖ Semangatlah dalam meraih cita-cita untuk mendapatkan keinginan yang sudah kita impikan.

PERSEMBAHAN :

- ❖ Untuk kedua orang tuaku yang sangat mengharapkan keberhasilan dan kebahagiaan masa depanku, semangat dan doa yang menyertai aku sehingga aku mencapai cita-cita.
- ❖ Untuk dosenku terima kasih yang telah memberikan ilmu kepadaku, dan kepada dosen penguji dan dosen pembimbing terima kasih yang telah membimbingku dari waktu proposal sampai skripsi.
- ❖ Untuk teman-teman terima kasih kalian yang telah membantu dan memberikan saran untuk kelancaran dalam menjalankan ujian skripsi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**. 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.

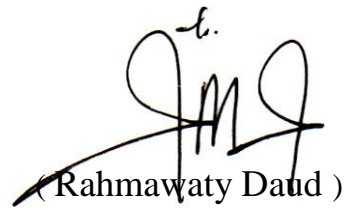
Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku sebagai pembimbing I, Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango 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 penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian 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, 27 September 2021

Penulis,



(Rahmawaty Daud)
NIM : E2117060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	8
Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Efikasi Diri	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	10
2.1.3 Aspek-aspek efikasi diri	12
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri.....	13
2.1.5 Indikator efikasi diri	15
2.1.6 Pengertian keterlibatan karyawan	16
2.1.7 Karakteristik keterlibatan karyawan	19
2.1.8 Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Karyawan	20
2.1.9 Indikator keterlibatan karyawan.....	21

2.1.10 Pengertian kinerja.....	22
2.1.11 Tujuan dan sasaran kinerja.....	26
2.1.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	27
2.1.13 Indikator Kinerja	27
2.1.14 Hubungan Efikasi Diri dengan Keterlibatan Karyawan.....	28
2.1.15 Hubungan Efikasi Diri dan Keterlibatan Karyawan dengan Kinerja karyawan.....	29
2.1.16 Penelitian Terdahulu.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III	
OBJEK DAN METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode Penelitian	35
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.2.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian	42
3.2.6 Metode Analisis Data.....	45
3.2.7 Pengujian Hipotesis	46
3.2.8 Jadwal Penelitian	47
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1 Sejarah PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.....	50
4.1.2 Struktur Organisasi Hasil Penelitian.....	50
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	51

4.2.2	Deskriptis Karakteristik Variabel Penelitian	54
4.2.3	Hasil Ujian Validitas dan Reliabilitas	58
4.2.4	Analisis data statistik.....	61
4.2.5	Pengujian Hipotesis	63
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V		
PENUTUP.....		72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Operasional Variabel Bebas atau Independen	36
Tabel 3. 2	Operasional Variabel Tidak Bebas atau Dependen.....	37
Tabel 3. 3	Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner	37
Tabel 3. 4	Populasi Penelitian.....	38
Tabel 3. 5	Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 3. 6	Jadwal Renacan Penelitian	47
Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4.2	Distribusi responden berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3	Distribusi responden berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Distribusi responden berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4.5	Kriteria Interpretasi Skor.....	54
Tabel 4.6	Tanggapan Responden tentang efikasi diri (X1).....	55
Tabel 4.7	Tanggapan Responden tentang ketertiban karyawan (X2).....	56
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Kinerja (Y)	57
Tabel 4.9	Hasil uji validitas dan reliabilitas efikasi diri (X1)	59
Tabel 4.10	Hasil uji validitas dan reliabilitas ketertiban karyawan (X2)	60
Tabel 4.11	Hasil uji validitas dan reliabilitas kinerja (Y)	60
Tabel 4.12	Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2, terhadap kinerja (Y).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Model Analisis J alur.....	45
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Davinci Airindo Boneva Tilongkabila	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 : Data Ordinal dan Data Interval.....	81
Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian.....	90
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	95
Lampiran 5 : Uji Hipotesis.....	101
Lampiran 6 : Tabel R dan Tabel F.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah persaingan yang ketat, para pengusaha memahami bahwa aset terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena keberhasilan perusahaan bergantung pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain penting, sumber daya manusia merupakan aset yang unik karena merupakan satu-satunya aset perusahaan dengan pikiran yang memerlukan kerja khusus dalam manajemen.

Manajer sumber daya manusia tidak bisa cuek dalam mempekerjakan karyawan agar bisa bertahan di perusahaan. Jika Anda salah mengambil langkah, maka karyawan tidak akan bisa bekerja maksimal atau keluar dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kapasitas karyawan agar diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan profesional.

Kemampuan karyawan tercermin dalam produktivitas, dan produktivitas yang baik adalah produktivitas terbaik, dan produktivitas biasanya diartikan sebagai kinerja seseorang. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus menjadi perhatian para eksekutif perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berbicara dalam hal ini sangat penting dan menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan elemen yang sangat penting untuk melihat kinerja karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja yang ditentukan manajemen. Kinerja relevan dengan cara yang menggambarkan situasi dengan lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Safitri et al. (2013) kinerja karyawan adalah melaksanakan tugas dengan hasil yang berkualitas dan penuh rasa tanggung jawab. Sedangkan, menurut Sujana & Ardana, (2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan terus dilakukan oleh perusahaan, oleh karenanya penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini kinerja karyawan di pengaruhi oleh efikasi diri dan keterlibatan kerja karyawan. 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 di berikan 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 efikasi diri, keterlibatan kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Septiadi (2017), penurunan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, agar organisasi berhasil, organisasi perlu melibatkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sethi (Septiadi, 2017), seseorang yang tidak terlibat dalam organisasinya beranggapan bahwa pekerjaan tidak penting untuk harga diri dan tidak ada hubungan emosional dengan organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada penurunan kinerjanya. Menurut Robbins (Afriani, 2017), keterlibatan dalam pekerjaan ditandai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada karyawan, rasa kepedulian yang kuat terhadap pekerjaan, rasa ketergantungan psikologis terhadap pekerjaan, dan keyakinan yang kuat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Menurut Afriani, (2017) bahwa keterlibatan adalah tingkat di mana seorang karyawan ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan tersebut dan mengarahkan semua keterampilan yang tersedia untuk pekerjaan itu. Hal tersebut tidak terlepas dari loyalitas karyawan yang dapat menjadi indikator utama dalam kinerja pekerjaannya, melindungi dan memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan, jabatan dan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan

PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Seiring berjalannya aktivitas perusahaan muncul berbagai permasalahan, salah satunya terkait dengan kinerja karyawan.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan kepala Pabrik PT Davinci Airindo Boneva mengatakan bahwa dari tahun 2016 tidak memiliki data kinerja bahkan tidak membuat data kinerja karyawan, yang ada hanya dari hasil pengamatan dan pengawasan dari kepala pabrik. Diawal penerimaan karyawan yang sebanyak 50 orang itu semua berstatus sebagai kontrak selama 1 tahun, dari 50 karyawan tersebut sudah beberapa orang yang diangkat sebagai karyawan tetap dikarenakan kinerjanya baik yang dilihat dari

karyawan yang memiliki tanggung jawab penuh dengan pekerjaan dan menjalankan pekerjaan dengan baik. Bagi karyawan yang belum diangkat sebagai karyawan tetap masih dianggap belum sepenuhnya bekerja dengan baik, misalnya rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat mengantar air kemasan kepada konsumen yang memesan baik pesan langsung ke perusahaan maupun melalui pesanan online membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya sampai produk air kemasan ke tangan konsumen.

Fenomena penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan efikasi diri karyawan, hal ini terbukti dengan masih adanya karyawan yang belum diangkat menjadi karyawan tetap dikarenakan kemampuannya belum memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitupun halnya dengan keterlibatan kerja karyawan yang dianggap mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, artinya bahwa tidak adanya dorongan karyawan untuk melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan sehingga proses pengangkatan menjadi karyawan tetap menjadi lambat. Karyawan tidak sepenuhnya bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan pada hal telah diberikan kesempatan oleh perusahaan. Tidak terdorong dalam menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, sehingga tidak terlihat menonjol oleh pimpinan yang menjadi poin untuk di nilai langsung oleh pimpinan

Bedasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Seberapa besar pengaruh efikasi diri (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Seberapa besar pengaruh keterlibatan karyawan (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

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

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan karyawan (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu efikasi diri, keterlibatan karyawan, dan kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri (*Self-efficacy*) adalah kepercayaan diri yang muncul dalam menyelesaikan / mengatasi berbagai situasi yang muncul dalam hidup. Percaya pada kemampuan Anda sendiri memengaruhi hasrat pribadi, dan semakin tinggi efikasi diri Anda, semakin rendah tingkat stres Anda. Sebaliknya, semakin tinggi kepercayaan diri terhadap kemampuan Anda sendiri, semakin kuat keputusan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kepercayaan pada efisiensi mempengaruhi tingkat kesulitan dalam menjalankan tugas. Singkatnya, sangat mungkin untuk menentukan tidak hanya keberhasilan suatu pekerjaan, tetapi juga tingkat kepercayaan terhadap kemampuan karyawan untuk meningkatkan beban kerjanya. Definisi tersebut berkaitan dengan kemampuan pengambilan keputusan seseorang di masa depan (Vastuti, 2018).

Menurut Mangkunegara (Rahmi, 2020) *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan akan kemampuan seseorang untuk berhasil dalam suatu tugas tertentu. Menurut Ngr et al menentukan kemandirian orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja di lingkungan yang ada. Sylvia dkk, mengatakan bahwa *self-efficacy* dan pekerjaan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari diri kita, dan kehilangan pekerjaan dapat mengurangi rasa percaya diri seseorang (Desiana, 2019). Spears dan Jordon (Rahmi, 2020) menyebut *self-efficacy* merupakan suatu

keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perilaku yang dibutuhkan dalam suatu tugas.

Bandura (Rahmi, 2020) mengemukakan bahwa *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi aktivitas pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan akan berusaha melakukan kerja keras dengan rasa percaya diri, ketenangan dan kekhawatiran yang tinggi. Menurut Bandura (Ardanti & Rahardja, 2017) *self-efficacy* adalah kepercayaan pribadi tentang bagaimana suatu masalah atau tindakan dapat dikaitkan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Menurut Gibson (Ardanti & Rahardja, 2017) efikasi diri mempengaruhi emosi, motivasi, dan produktivitas. Banyak orang tidak ingin melakukan sesuatu karena mereka merasa tidak memiliki cukup keterampilan. Orang menghindari situasi yang mereka rasa tidak cukup. Selain itu, *self-efficacy* mempengaruhi pekerjaan seseorang, situasi, pilihan rekan kerja, berapa banyak usaha yang dikeluarkan, dan berapa lama seseorang akan mencoba. Perilaku karyawan dengan kinerja yang buruk dan kinerja yang baik bervariasi.

Menurut Gibson (Ardanti & Rahardja, 2017) perilaku karyawan dengan kinerja yang baik selalu positif dan terarah. Ketika mereka membutuhkan bantuan, karyawan dengan kinerja yang baik mencari bantuan nyata, bukan bantuan emosional. Pada saat yang sama, karyawan yang berkinerja rendah hanya peduli pada masalah dan selalu berpikir bahwa pekerjaannya akan gagal atau mereka tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Brown & Leigh (Wastuti, 2018) mengatakan efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik. Dalam kata lain, dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, individu lebih didorong oleh minat instrinsiknya. Keadaan ini selanjutnya dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang lebih besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kemampuan menyadari potensi yang dimilikinya akan mampu mengoptimalkan dan mengarahkan kemampuan yang dimilikinya dalam sebuah pencapaian. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan tugasnya daripada individu yang memiliki *self-efficacy* yang lebih rendah.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Ardanti & Rahardja, 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 representasi mental tersebut pada waktu mendatang. Belajar melalui pemodelan merupakan bukti dimensi kehidupan yang tidak dapat dihindari.

3. Persuasi Verbal (*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 dipersuasikan.

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.

2.1.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Efikasi diri pada setiap individu tentunya akan berbeda satu sama lain, Menurut Bandura (Ghufron, 2011:80) aspek-aspek tersebut sebagai berikut:

1. Dimensi tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugastugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar bata kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi kekuatan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak

mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi generalisasi (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasakan yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah sebatas pada sesuatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Alwisol 2010) :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya

ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.5 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 diperoleh 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.

2.1.6 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaan jika karyawan tersebut mampu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dan menganggap kinerjanya penting baginya. Menurut Davis dan Newstrom (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), orang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), karyawan yang sangat aktif sangat mendukung jenis pekerjaannya dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Keterlibatan karyawan yang tidak memadai menyebabkan kurangnya loyalitas karyawan kepada organisasi, yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yakin keterlibatan perusahaan tidak terlalu diperlukan. Situasi ini tidak dapat memuaskan keinginan karyawan akan tanggung jawab, kesuksesan, pengakuan, dan harga diri (Riza, Prohimi, & Juariyah, 2017).

Keterlibatan adalah tingkat di mana seorang karyawan ingin bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaan tersebut dan mengarahkan semua keterampilan yang tersedia untuk pekerjaan itu. Hal tersebut tidak terlepas dari loyalitas karyawan yang dapat menjadi indikator utama dalam kinerja pekerjaannya, melindungi dan memenuhi tanggung jawabnya dalam pekerjaan, jabatan dan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan (Afriani, 2017).

Menurut Ching (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja merupakan suatu tingkat pekerjaan yang mempengaruhi harga diri dan produktivitas karyawan. Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) partisipasi dalam bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik karyawan mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan.

Ketika karyawan diberi kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan yang paling tepat dari berbagai perspektif (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017). Yang disebut hubungan karyawan atau employee relationship pertama kali didefinisikan oleh Kahn (Mahadika & Hadi, 2018), yang bertujuan untuk memanfaatkan semua peluang karyawan dan meningkatkan komitmen anggota terhadap kesuksesan perusahaan guna mengetahui perannya dalam pekerjaan. Dalam hal ini, orang

tersebut akan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional dalam pekerjaannya di perusahaan

Menurut Robbins (Paryati , Praningrum , & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, giat berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya. Sedangkan menurut, Lodahl dan Kejner mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis dengan pekerjaan tertentu, dimana hal tersebut tergantung dari seberapa besar pekerjaan memiliki “arti penting” bagi kebutuhan dan persepsi seseorang mengenai potensi pekerjaan yang memuaskan kebutuhannya. Selain itu keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan dan pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan pegawai.

2.1.7 Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maupun yang rendah, menurut Cohen (Yuliana, 2017) sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :
 - a. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
 - b. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
 - c. Puas dengan pekerjaannya.
 - d. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi dan organisasi.
 - e. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk organisasi.
 - f. Tingkat absen dan intensi turnover rendah dan memiliki motivasi yang tinggi.
2. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :
 - a. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan organisasi.
 - b. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun organisasi.
 - c. Tidak puas dengan pekerjaan.
 - d. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi.
 - e. Tingkat absen dan turnover tinggi dan memiliki motivasi yang rendah.
 - f. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
 - g. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan organisasi.

2.1.8 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Faktor – faktor yang mem-pengaruhi keterlibatan karyawan adalah (Ariyati & Lelys, 2018) :

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi penting dalam keterlibatan kerja, diantaranya meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etos kerja.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan

4. Karakteristik Organisasi

Faktor-faktor yang terkait tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja akan memberi performa yang baik dalam pekerjaannya

2.1.9 Indikator Keterlibatan karyawan

Menurut Istijanto (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.

2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.

4. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.

5. Motivasi Kontribusi

Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.

6. Tanggung Jawab

Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.1.10 Pengertian Kinerja

Menurut Surbakti & Suharnomo dalam Sujana & Ardana, (2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk

mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya. Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan 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 karyawan yang dimilikinya. Setiap karyawan tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masingmasing yang diimplementasikannya dalam sebuah kinerja karyawan.

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 karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:547) 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.

Menurut Surbakti & Suharnomo dalam Sujana & Ardana, (2020) kinerja merupakan indikator bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan bagaimana mereka akan tumbuh di masa depan. Namun tidak semua karyawan di perusahaan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sama untuk menjalankan tugasnya karena memiliki sumber daya manusia yang berbeda. Faktor kinerja karyawan perlu diidentifikasi karena produktivitas karyawan akan menjadi masalah yang serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat pelayanan. Artinya produktivitas, kinerja, atau kesuksesan yang diraih seseorang. Penentuan kinerja (performance) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja atau produktivitas merupakan hasil atau hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010: 3). Pengertian kinerja menurut Sembiring (2016: 5) dalam Nurpratama merupakan gambaran pencapaian suatu pekerjaan, kebijakan, program dalam pelaksanaan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam pengertian kinerja Fattah dalam Nurpratama (2016: 5-6) adalah keterampilan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan, serta keinginan untuk menghasilkan sesuatu. Setiap organisasi memiliki kekuatan pendorong untuk tujuan dan kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentunya memiliki tanggung jawab dan tanggung jawabnya masing-masing dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Mangkunagara dalam Monsco, (2018: 7) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018: 7-8), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Penetapan kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja itu unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Vijayanti, 2017: 4).

Menurut Rivai (2014: 547), kinerja periode waktu tertentu merupakan keberhasilan atau derajat pencapaian dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar dari simbol atau simbol yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Dari sudut pandang asal kata, eksekusi kata adalah terjemahan dari eksekusi. Berdasarkan definisi kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah hasil dari periode tertentu keberhasilan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemampuan, seperti standar kinerja, sasaran atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang disepakati bersama, atau mungkin.

2.1.11 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian

tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Corporate level

merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.

2. Senior manajemen level

merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Business-unit, functional atau departement level

merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4. Team level

merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5. Individual level

yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.1.12 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 karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Tika dalam 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.

2.1.13 Indikator Kinerja

Bernardin dan Russe dalam 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 di hasilkan 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 karyawan), merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

2.1.14 Hubungan Efikasi diri dengan Keterlibatan Karyawan

Dalam upaya mencapai suatu tujuan, karyawan pada dasarnya harus dibekali efikasi diri. Efikasi diri adalah perasaan percaya akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan atau masalah dalam berbagai situasi. Efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, sebab dengan perasaan percaya diri yang dimiliki maka karyawan akan berusaha mengerjakan tugas yang di berikan dengan sikap motivasi tinggi, tenang dan bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan, sehingga mendorong keterlibatan karyawan yang tinggi di dalam organisasi (Ariyati, 2016).

Efikasi diri yang merupakan kepercayaan mendorong keterlibatan karyawan untuk memiliki peran penting, antusias dan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan melibatkan diri terhadap perusahaan, maka karyawan dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih ketrampilan yang di miliki (Ariyati, 2016).

2.1.15 Hubungan Efikasi diri dan Keterlibatan karyawan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (Saraswathi, dkk, 2017) mengemukakan teori efikasi diri (self-efficacy) merupakan komponen kunci dalam Teori Sosial Kognitif atau Teori Pembelajaran Sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Baron dan Byrne (Saraswathi, dkk, 2017) mengemukakan bahwa efikasi dirimerupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Feist dan Feist (Saraswathi, dkk, 2017) menyatakan bahwa efikasi dirimerupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Efikasi diriberbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Menurut Schunk (Saraswathi, dkk, 2017) menyatakan bahwa tingkat efikasi diri yang diperlihatkan lewat ketekunan individu telah menunjukkan bahwa efikasi diri sangat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan ketekunan mereka. Campbell dan Hackett (Saraswathi, dkk, 2017) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bandura dan Locke (2003) yaitu sembilan skala besar meta-analisis secara konsisten

menunjukkan bahwa keyakinan diri pegawai berkontribusi signifikan terhadap kinerja.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan bekerja baik secara psikologis maupun fisik ketika ia menjalankan perannya dalam organisasi secara totalitas dengan memanfaatkan diri sebagai bagian organisasi untuk peran aktif dalam keterlibatan kerja dan mampu mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional sesuai dengan tupoksi masing-masing karyawan. Menurut Robbins, (Paryati, 2018) mengemukakan karyawan dengan keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benarbenar peduli dengan jenis kerja itu.

Keterlibatan kerja yang rendah pada diri karyawan berakibat pada kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang berakibat pada tingkat kinerja yang rendah yang ditunjukan oleh karyawan. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan. Situasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri (Faslah dalam Riza, 2017). Menurut Sethi (Septiadi, 2017) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

2.1.16 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ardanti (2017) tentang Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu pengambilan sampel dari populasi dengan kriteria tertentu. Menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyati, (2018) tentang pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. Pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel, seluruh populasi sampel penelitian. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

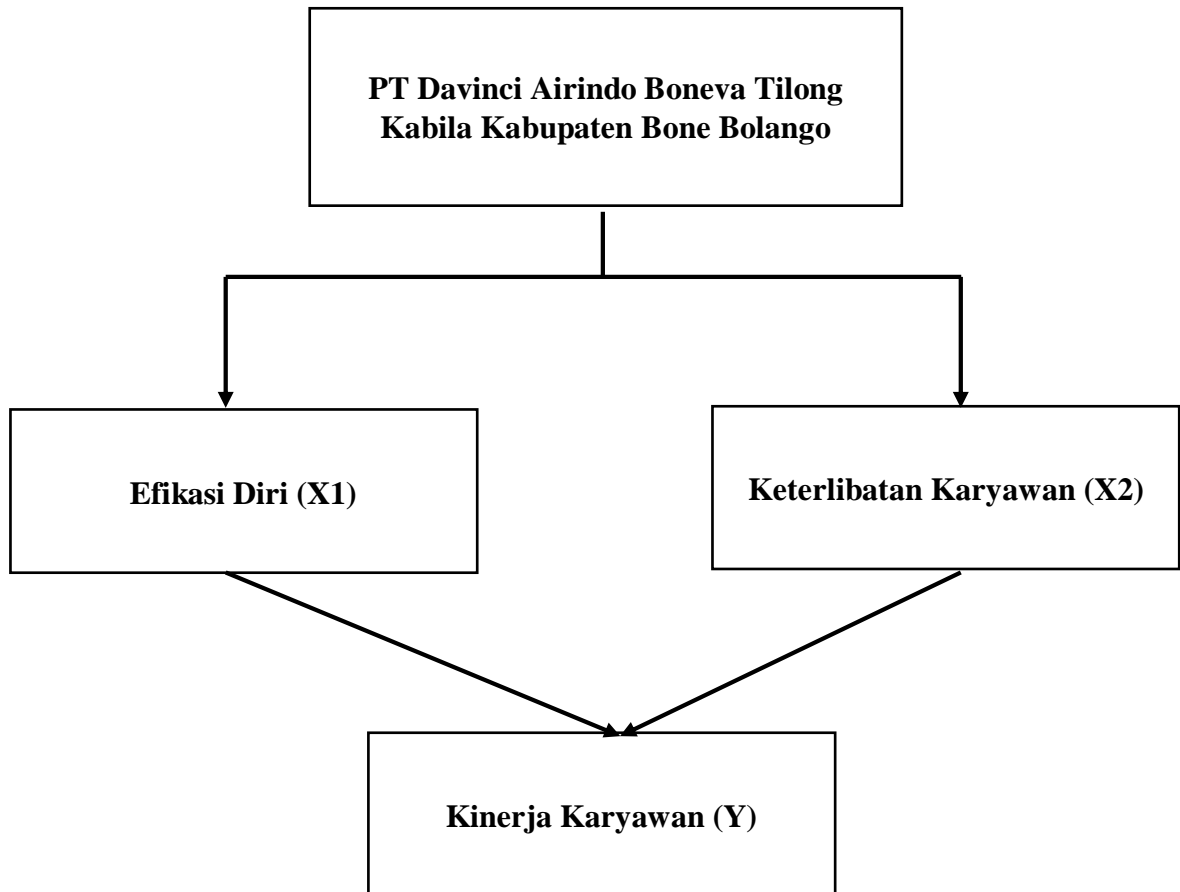
Namun, pengembangan karier menunjukkan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara ada efek simultan pada kinerja karyawan

3. Penelitian yang dilakukan Desiana, (2019) tentang Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). Populasi yang digunakan terdiri dari seluruh karyawan pada bagian Divisi Sekretariat dan Humas di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebanyak 52 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan Efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan adalah dengan senior membagikan pengetahuan atau pengalaman terhadap junior dengan bidang yang berbeda atau meningkatkan pelatihan secara berkala sesuai bidangnya, mengadakan pelatihan *team work* agar terbangun sinergi antar individu yang mana sebagian karyawan belajar agar lebih mengetahui tentang tentang media dan lebih mengerti tentang informasi-informasi baru mengenai masalah pada perusahaan tersebut

Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah variabel yang digunakan, alat analisis data, populaasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan dan alat analisis data.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain metode penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Dalam perencanaan penelitian, metode dimulai dengan mengadakan penyeledikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Dari penyeledikan akan terjawab bagaimana hipotesis dirumuskan dan diuji dengan data yang diperoleh untuk memecahkan masalah. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan metode penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Metode penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data sendiri atau menggunakan data orang lain.

3.2.1 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, maka penting mengoperasionalkan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. Variabel bebas atau independen yaitu efikasi diri (X1) dan Keterlibatan karyawan (X2)
2. Variabel tidak bebas atau dependen yaitu kinerja (Y)

Urutan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 3.1 Operasional Variabel Bebas atau Independen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Efikasi Diri (X1)	penilaian diri mengenai kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri 2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan 3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri 4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja 6. Merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan 	Ordinal
Keterlibatan Karyawan (X2)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2. Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama 3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri 4. Keterlibatan mental dan emosional 5. Motivasi Kontribusi 6. Tanggung jawab 	Ordinal

Sumber: X1: (Desiana, 2019), X2: (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017)

Tabel 3.2 Operasional Variabel Tidak Bebas atau Dependen

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

Sumber : Y : (Nurpratama, 2016:5-6)

Adapaun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagaimana jumlah variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk variable efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) akan diukur menggunakan instrument kuesioner dengan jenis skala likert
2. Instrumen yang disusun dalam sebuah kuesioner merupakan penjabaran dari setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian yang diberikan pilihan
3. Jawaban atau pilihan dari setiap instrument dalam kuesioner diukur menggunakan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata pilihan dan setiap pilihan diberikan bobot, sebagaimana pada tabel berikut

Tabel 3.3 Daftar Pilihan dan Bobot Kuesioner

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

Sumber: Sugiyono, (2016:137)

3.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang paling penting dalam penelitian guna mengetahui karakteristik dari suatu populasi sekaligus menjadi elemen-elemen dari setiap objek yang diteliti. Menurut Sugiyono, (2016:119) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian dari populasi tersebut, maka dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah objek dalam hal ini PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dan subyek dalam hal ini seluruh karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yang jumlahnya sebanyak 50 orang

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Kepala Pabrik	1
3	Kepala Gudang	1
4	Kepala Produksi	1
5	Sales	9
6	QC	8
7	Maintenance	7
8	Gudang Barang jadi	10
9	Gudang Bahan Baku	12
	Total	50

Sumber: PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan, namun dalam penelitian ini pimpinan dalam hal ini manager tidak dimasukkan sebagai sampel, karena manager sulit di temui dan jarang berada di perusahaan. maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 karyawan. Hal ini

juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 49 orang karyawan.

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan jenis data yang terdiri dari:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka atau bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden
- b. Data kualitatif, yaitu data menunjukkan ciri-ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah gambaran atau keadaan tempat penelitian yaitu PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

2. Sumber Data

Selain dari jenis data yang digunakan terdapat pula sumber data, dimana sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

- b. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya yang diperoleh dari buku, artikel, tulisan ilmiah, dan lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah dan struktur organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data yang diperoleh sangat tergantung dari kualitas pengumpulan data dimana menunjukkan ketepatan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi atau pengamatan, dimana dalam pengumpulannya dengan cara mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara merupakan tehnik mengumpulkan data dari keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran penelitian atau subyek penelitian
3. Kuesioner atau angket merupakan seperangka instrument yang telah diberikan pilihan dan bobot kemudian diberikan kepada responden
4. Dokumentasi merupakan tehnik mengumpulkan data melalui berbagai literatur berupa dokumen perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lainnya.

3.2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas data hasil penelitian sangat dipengaruhi dari kualitas instrument penelitian, dimana kualitas instrument berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument. Oleh karena itu, untuk meyakini bahwa instrument tersebut valid dan reliabel, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitanya.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Adapun cara menguji tingkat ke sahian atau validnya data yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah atau total skor atau bobot untuk masing-masing variable. Sedangkan rumus yang digunakan dalam menguji validitas yaitu menggunakan 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 = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Menurut Masrun dalam Sugiyono,

(2016:182-183) mengatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat (valid) adalah jika $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

Angka Korelasi (r)	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi/sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi/kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi/sedang
0,200 – 0,399	Rendah/lemah
0,000 – 0,199	Sangat rendah/sangat lemah

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Adapun rumus menghitung reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach*, 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

interpretasi dalam hasil uji reliabilitas dapat di lihat dari nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan. Apabila *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan *reliabel* (dipercaya). Sebaliknya apabila nilai *Cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 maka dikatakan tidak *reliabel* (tidak dipercaya). Semakin nilai *Cronbach alpha* mendekati 1 (satu) maka instrumen tersebut semakin dapat dipercaya.

3. Konversi Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *path* atau analisis jalur. Asumsi dasar dalam penggunaan analisis jalur adalah data yang digunakan berskala interval. Oleh karena itu, data yang diperoleh dalam skala ordinal di transformasikan menjadi data interval. Salah satu cara yang digunakan dengan menggunakan teknik *Method of Succesive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan, dkk, 2012:30):

- a. Perhatikan tiap butir jawaban responden dari angket yang disebarkan
- b. Pada setiap butir pditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh

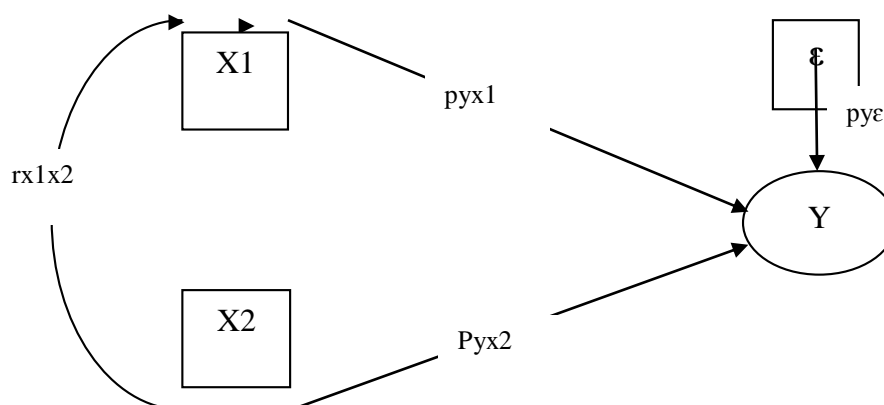
- f. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + |1 + |NS_{\min}|$

3.2.6 Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan yaitu mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun jenis analisis path yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Schumacker dan Lomax dalam Riduwan,dkk, (2012:3) adalah *correlated path model* (model jalur hubungan). Adapun model jalur yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

Dari gambar diatas, maka dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

X1 : efikasi diri

X2 : keterlibatan karyawan

Y : kinerja karyawan

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur dengan bantuan SPSS versi 20

3.2.8 Jadwal Penelitian

Adapun rencana jadwal penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Jadwal Rencana Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

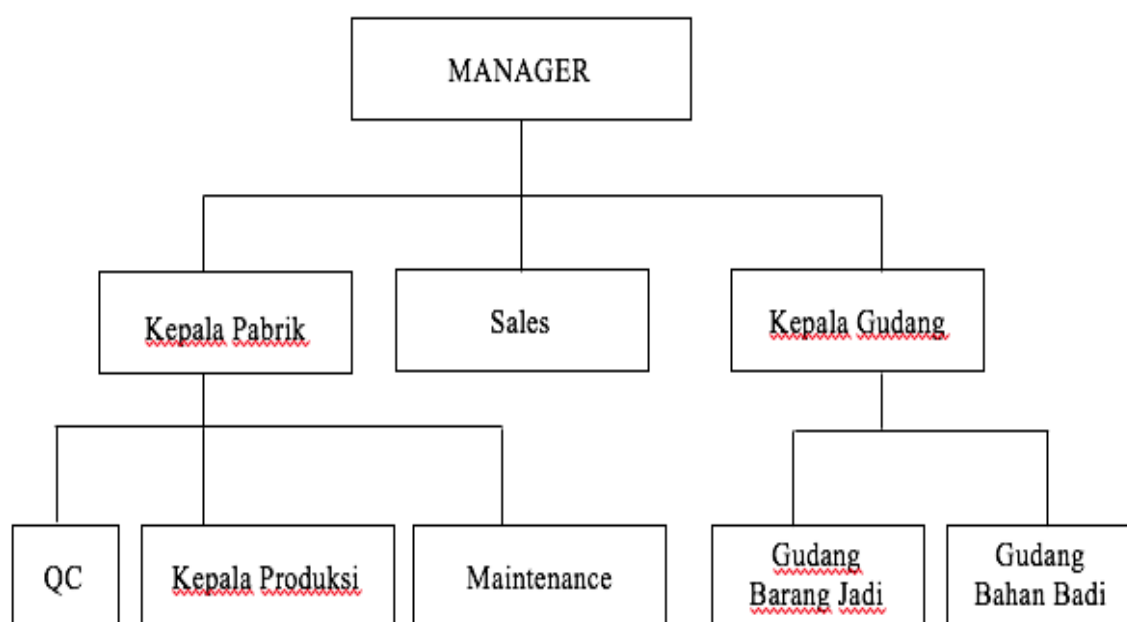
PT Davinci Airindo Boneva dan biasa dikenal dengan nama “BONEVA”, merupakan salah satu perusahaan air minum kemasan yang berdiri di Kecamatan Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Motto dari Boneva adalah *good life, good water*. Produk air kemasan di produksi dari sumber air murni di Gorontalo, melalui proses filtrasi bertahap, microfilter, dan disinfeksi untuk memberikan kualitas yang terbaik untuk seluruh rakyat Gorontalo, Indonesia. Adapun jenis produk air kemasan yang di produksi oleh Boneva yaitu gelas 240ml dengan harga per dos Rp.20.500, botol 600ml dengan harga per dos Rp. 35.000, botol 1500ml dengan harga per dos Rp. 42.000, dan gallon 19L dengan harga per galon Rp.15.000.

Di Provinsi Gorontalo sendiri, terdapat tujuh perusahaan air kemasan yang di produksi di Gorontalo, Boneva salah satu produk baru muncul di pasar. Dengan visinya untuk menjadi perusahaan air minum kemasan yang unggul, maka kinerja dari karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi

4.1.2 Struktur Organisasi

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. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila
Kabupaten Bone Bolango**

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	31	63.3
Perempuan	18	36.7
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 63,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 36.7%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	11	22.4
26 - 35 Tahun	16	32.7
36 - 45 Tahun	14	28.6
46 - 50 Tahun	8	16.3
Jumlah	49	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 11 orang atau 22,4%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 16 orang atau 32,7%, dan responden yang berumur 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 28,6%, dan responden yang berumur 46-50 tahun

sebanyak 8 orang atau 16,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	25	51.0
Diploma	6	12.2
Sarjana	18	36.7
Jumlah	49	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 25 orang atau 51%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 6 orang atau 12,2%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 18 orang atau 36,7%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	15	30.6
1 - 2 Tahun	17	34.7
3 - 4 Tahun	17	34.7
Jumlah	49	100.0

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 15 orang atau 30,6%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 17 orang atau 34,7%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 17 orang atau 34,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 1-4 tahun.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 49 = 245$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 49 = 49$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{245-49}{5} = 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
49 - 88	Sangat Rendah
89 - 128	Rendah
129 - 168	Sedang
169 - 208	Tinggi
209 - 249	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Efikasi Diri

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Efikasi diri (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	3	6	6.1	3	6	6.1	3	6	6.12
3	24	72	49.0	21	63	42.9	22	66	44.9
4	14	56	28.6	16	64	32.7	15	60	30.6
5	8	40	16.3	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	174	100	49	178	100	49	177	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	0	0	0.0	0	0	0.0	9	18	18.4
3	23	69	46.9	23	69	46.9	23	69	46.9
4	17	68	34.7	17	68	34.7	14	56	28.6
5	9	45	18.4	9	45	18.4	3	15	6.1
Σ	49	182	100	49	182	100	49	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel efikasi diri yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 174, item pernyataan X1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, item pernyataan X1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 177. item pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi

dengan skor sebesar 182, item pernyataan X1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 182, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 158. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango belum semuanya memiliki efikasi diri yang tinggi dalam bekerja.

2) Keterlibatan karyawan

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan karyawan (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.0	1	2	2.0	3	6	6.1
3	26	78	53.1	25	75	51.0	24	72	49.0
4	13	52	26.5	14	56	28.6	13	52	26.5
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	177	100	49	178	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	3	6	6.1	1	2	2.0	1	2	2.0
3	21	63	42.9	21	63	42.9	23	69	46.9
4	16	64	32.7	18	72	36.7	16	64	32.7
5	9	45	18.4	9	45	18.4	9	45	18.4
Σ	49	178	100	49	182	100	49	180	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterlibatan karyawan yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 177, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, item pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 175. item pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 178, item pernyataan X1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 182, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 180. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

3) Kinerja

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
2	2	4	4.1	3	6	6.1	3	6	6.1
3	26	78	53.1	21	63	42.9	22	66	44.9
4	15	60	30.6	20	80	40.8	17	68	34.7
5	6	30	12.2	5	25	10.2	7	35	14.3
Σ	49	172	100	49	174	100	49	175	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.00	0	0	0.00
2	1	2	2.0	7	14	14.3
3	25	75	51.0	19	57	38.8
4	17	68	34.7	16	64	32.7
5	6	30	12.2	7	35	14.3
Σ	49	175	100	49	170	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 172, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 174, pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 175, pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 175, pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 170. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango

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 49 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efikasi diri

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable efikasi diri (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Efikasi diri (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,841	0,281	Valid	0,782	> 0,6 = reliable
X1-2	0,820	0,281	Valid		
X1-3	0,885	0,281	Valid		
X1-4	0,828	0,281	Valid		
X1-5	0,419	0,281	Valid		
X1-6	0,335	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,782 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel efikasi diri adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan karyawan

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable keterlibatan karyawan (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan karyawan (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,910	0,281	Valid	0,944	> 0,6 = reliable
X2-2	0,865	0,281	Valid		
X2-3	0,990	0,281	Valid		
X2-4	0,872	0,281	Valid		
X2-5	0,855	0,281	Valid		
X2-6	0,889	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan karyawan (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,944 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan karyawan (X2) adalah valid dan reliable..

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,862	0,281	Valid	0,876	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,820	0,281	Valid		
Y1-3	0,864	0,281	Valid		
Y1-4	0,752	0,281	Valid		
Y1-5	0,801	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

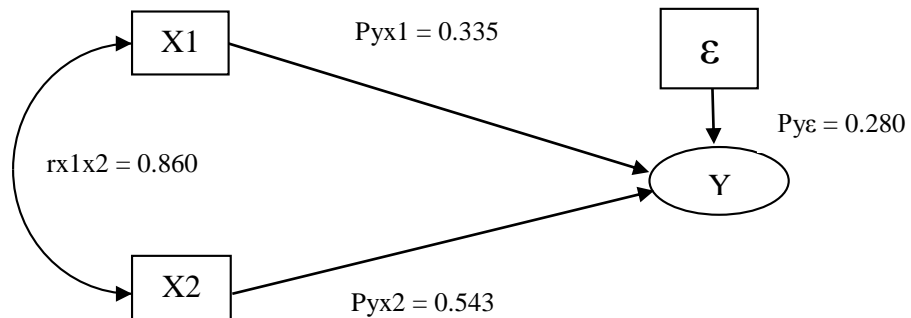
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,281) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,876 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.335X_1 + 0.543X_2 + 0.280\epsilon$$

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



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara efikasi diri (X1) dengan keterlibatan karyawan (X2) sebesar 0.860 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kinerja sebesar 0,335 atau 33,5%, dan keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,543 atau 54,3%.

Pengaruh simultan efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja sebesar 0,720 atau 72,0%, sedangkan sisanya sebesar 0,280 atau 28,0% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$)
		Langsung	Total	
X1	0.335	0.335	33,5%	
X2	0.543	0.543	54,3%	
ε	0.280	0.280	28,0%	
X1 dan X2				0.720 (72,0%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Efikasi diri (X1), dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 59.203 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,200 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59.203 > 3,200$) 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 lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Jadi hipotesis diterima.

- 2) Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.**

Hasil olahan data diperoleh efikasi diri (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.335 dengan nilai sig sebesar 0,034, kemudian dibandingkan dengan

nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,034 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Jadi hipotesis diterima.

3) Keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Hasil olahan data diperoleh keterlibatan karyawan (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.543 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 keterlibatan karyawan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Jadi hipotesis diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, dimana bila efikasi diri dan keterlibatan karyawan dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 0.720 atau 72,0%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti sebesar 0.280 atau 28,0%.

Efikasi diri dan keterlibatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Hal ini dikarenakan efikasi diri yang merupakan kepercayaan diri yang timbul dari dalam diri karyawan akan mendorong semangat karyawan untuk terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan. Efikasi diri karyawan menunjukkan ketekunan dari karyawan untuk bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena penyelesaian pekerjaan sangat tergantung dengan efikasi yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu, keterlibatan dari karyawan dalam bekerja menunjukkan kepedulian karyawan terhadap pekerjaan itu sehingga karyawan benar-benar melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh.

Efikasi diri dan keterlibatan karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dapat terlihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ataupun tugas sebagaimana pada bidang yang dikerjakannya. Begitupun juga dengan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, dimana karyawan terlibat secara langsung dalam pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Efikasi diri maupun keterlibatan karyawan merupakan upaya mewujudkan tujuan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango dalam memenuhi kebutuhan air kepada konsumen di Gorontalo. Hal ini juga sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden, dimana efikasi diri dan keterlibatan karyawan berada pada kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori 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).

Menurut Davis dan Newstrom (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), orang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), karyawan yang sangat aktif sangat mendukung jenis pekerjaannya dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardanti (2017) yang mengemukakan bahwa efikasi diri dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

2) Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango, dimana bila efikasi diri dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0,335 atau 33,5% . Ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, efikasi diri memiliki pengaruh yang rendah dibanding dengan variabel keterlibatan kerja.

Nilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang diperoleh tersebut dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga efikasi diri hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang rendah disebabkan terdapatnya karyawan yang belum memiliki kemampuan yang memadai terhadap pekerjaannya, sebagaimana dari temuan awal peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak diangkat sebagai karyawan tetap dikarenakan kemampuannya belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut juga dipertegas dari hasil distribusi jawaban responden dimana salah satu item pernyataan dari efikasi diri berada pada kategori sedang. Selain itu, dapat juga dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia, dimana masih banyak karyawan yang berusia muda yang tentunya memiliki kepercayaan diri yang rendah terhadap pekerjaannya, merasa takut salah dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitupun juga dari tingkat pendidikan karyawan yang kebanyakan masih tamatan SLTA, yang dapat diartikan bahwa pendidikan pada tingkat tersebut belum yakin terhadap kemampuan dirinya, dan masih banyak bergantung pada arahan-arahan pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (Ardanti & Rahardja, 2017) efikasi diri mempengaruhi persepsi, 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.

Bandura (Rahmi, 2020) mengemukakan bahwa *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi aktivitas pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan akan berusaha melakukan kerja keras dengan rasa percaya diri, ketenangan dan kekhawatiran yang tinggi. Menurut Bandura (Ardanti & Rahardja, 2017) *self-efficacy* adalah kepercayaan pribadi tentang bagaimana suatu masalah atau tindakan dapat dikaitkan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Desiana, (2019) mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Besarnya pengaruh keterlibatan karyawan (X2) secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone

Bolango, dimana bila keterlibatan karyawan dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,543 atau 54,3% . Ini berarti bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan efikasi diri.

Nilai pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh tersebut dikarenakan tingginya keterlibatan karyawan pada pekerjaan yang dilakukan di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Selain itu, keterlibatan karyawan pada pekerjaannya menunjukkan kondisi kerja yang baik, struktur organisasi berjalan dengan baik. Dikarenakan, jika terdapat karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaan maka memperlambat kinerja perusahaan. Meskipun pada temuan awal peneliti yang dikemukakan pada latar belakang bahwa tidak adanya dorongan karyawan untuk melibatkan diri, namun ternyata karyawan telah memiliki tugasnya masing-masing tanpa harus di dorong untuk berbuat sesuai intruksi pimpinan. Adanya struktur kerja organisasi yang terdapat di PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango sesuai dengan tugas pada bagiannya sebagaimana yang melekat pada struktur organisasi tersebut. Hasil ini juga dipertegas dari hasil distribusi tanggapan responden, dimana keterlibatan kerja berada pada kategori tinggi, yang artinya pekerjaan karyawan merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan tanpa adanya dorongan maupun arahan karyawan tetaplah melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, dapat juga dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan, dimana

karyawan yang bekerja kebanyakn sudah lama yaitu 1-4 tahun. Dengan lamanya bekerja, karyawan sudah mengetahui pekerjaan yang tiap hari dilakukan dan melibatkan diri pada seluruh rangkaian pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ching (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Sedangkan, menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Ketika karyawan diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017).

Keterlibatan kerja yaitu tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan yang dapat menjadi tolak ukur dimana karyawan tersebut mampu melindungi dan melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab nya dalam pekerjaan, dalam

jabatan dan dalam organisasinya untuk mencapai tujuan dari perusahaannya (Afriani, 2017).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardanti (2017) dan Ariyati, (2018) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango
2. Efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango
3. Keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilog Kabila Kabupaten Bone Bolango dalam meningkatkan kinerja karyawan agar memperhatikan variabel efikasi diri karyawan, karena hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah terhadap kinerja, dengan cara meningkatkan kemampuan teknis karyawan, meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga karyawan, dan meningkatkan pengalaman karyawan.

2. Disarankan kepada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango agar tetap mempertahankan keterlibatan kerja di dalam perusahaan karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang baling besar terhadap kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya dan memberikan kepercayaan yang tinggi kepada karyawan pada tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang komitmen organisasi dengan meneliti variabel lain seperti manajemen pengetahuan dan manajemen bakat karyawan (Priansa, 2012).

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6(3), 1-11.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Managemen Sinergi*, 6(1), 1-20.
- Ariyati, Y., & Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola Sp Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(2), 1-9.
- 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). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Mahadika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnali Equilibiria*, 5(1), 51-63.
- Monson, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit LepKhairun*. Ternate
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19.
- Paryati, Praningrum, & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Beberapa Kantor Dinas Di Kota Bengkulu. *Management Insight*, 13(1), 114-125.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 56-62.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok

- Riza, F. A., Prohimi, A. A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis)*, 22(1), 58-66.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925.
- Wastuti, S. N. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.
- Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85.
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/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 kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTP

b. SLTA/SMK/MA

c. DIPLOMA

d. S1

e. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

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

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

Variabel Efikasi 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:
 - a. Selalu mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - b. Sering mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - d. Jarang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan
3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri
 - a. Selalu memenuhi ekspektasi diri
 - b. Sering memenuhi ekspektasi diri
 - c. Kadang-kadang memenuhi ekspektasi diri
 - d. Jarang memenuhi ekspektasi diri
 - e. Tidak pernah memenuhi ekspektasi 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

Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan:
 - a. Selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - b. Sering aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - d. Jarang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang utama:
 - a. Selalu menjadi hal yang utama
 - b. Sering menjadi hal yang utama
 - c. Kadangkadang menjadi hal yang utama
 - d. Jarang menjadi hal yang utama
 - e. Tidak pernah menjadi hal yang utama
3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri:
 - a. Selalu menjadi penting bagi harga diri
 - b. Sering menjadi penting bagi harga diri
 - c. Kadang-kadang menjadi penting bagi harga diri
 - d. Jarang menjadi penting bagi harga diri
 - e. Tidak pernah menjadi penting bagi harga diri
4. Pekerjaan yang akan dilakukan harus memiliki mental yang kuat dan menajag emosional:
 - a. Selalu memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - b. Sering memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - c. Kadangkadang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - d. Jarang memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
 - e. Tidak pernah memiliki mental yang kuat dan menajag emosional
5. Termotivasi dalam melibatkan diri dalam pekerjaan:
 - a. Selalu melibatkan diri dalam pekerjaan
 - b. Serig melibatkan diri dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melibatkan diri dalam pekerjaan
 - d. Jarang melibatkan diri dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah melibatkan diri dalam pekerjaan

6. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan:
 - a. Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Variabel Kinerja (Y)

1. 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. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan:
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
3. Hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku:
 - a. Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku
 - b. sering hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku
 - c. kadang-kadang hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku
 - d. jarang hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku
 - e. tidka pernah hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang berlaku
4. Mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan:
 - a. Selalu mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
 - b. Sering mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
 - c. Kadang-kadang mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
 - d. Jarang mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
 - e. Tidak pernah mengerjakan pekerjaan tanpa pengawasan
5. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor:
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor

- e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Efikasi diri (X1)

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

34	3	3	4	3	4	4	21
35	4	4	5	4	5	4	26
36	5	5	5	5	5	3	28
37	5	5	5	5	5	3	28
38	5	5	5	5	4	2	26
39	3	3	4	4	3	3	20
40	4	4	4	3	4	2	21
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	4	3	3	19
43	3	3	3	3	5	3	20
44	5	5	5	5	4	4	28
45	2	3	3	4	5	4	21
46	5	5	5	5	5	3	28
47	5	5	5	5	3	5	28
48	3	3	3	3	4	3	19
49	4	4	3	4	5	3	23

Data Interval Variabel Efikasi Diri (X1)

Successive Interval						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T0tal
3.541	4.611	3.486	3.203	1.000	2.222	18.063
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	3.263	14.866
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	1.000	15.914
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	3.263	14.927
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	3.263	15.880
3.541	3.528	2.419	1.000	1.000	2.222	13.710
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	2.222	11.527
2.452	3.528	2.419	1.000	2.204	1.000	12.602
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	2.222	14.838
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	1.000	11.398
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	3.263	17.022
3.541	2.435	3.486	2.155	1.000	2.222	14.838
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	2.222	12.620
2.452	3.528	3.486	1.000	3.274	3.263	17.002
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	3.263	21.248
3.541	2.435	2.419	1.000	2.204	2.222	13.821
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	4.297	14.757
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	2.222	11.527
2.452	3.528	3.486	1.000	2.204	2.222	14.891
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	4.297	15.961
2.452	2.435	2.419	2.155	2.204	3.263	14.927
3.541	3.528	2.419	2.155	1.000	2.222	14.864

2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	2.222	11.527
2.452	2.435	3.486	1.000	3.274	1.000	13.646
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	2.222	20.206
2.452	2.435	1.000	1.000	2.204	2.222	11.312
2.452	2.435	3.486	2.155	2.204	3.263	15.994
3.541	3.528	3.486	2.155	1.000	1.000	14.710
1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	2.222	8.640
2.452	3.528	2.419	1.000	1.000	1.000	11.398
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.222	7.222
2.452	2.435	2.419	1.000	1.000	3.263	12.569
2.452	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.452
2.452	2.435	3.486	1.000	2.204	3.263	14.840
3.541	3.528	4.559	2.155	3.274	3.263	20.319
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	2.222	22.480
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	2.222	22.480
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	1.000	20.189
2.452	2.435	3.486	2.155	1.000	2.222	13.749
3.541	3.528	3.486	1.000	2.204	1.000	14.759
3.541	3.528	3.486	2.155	2.204	3.263	18.177
2.452	2.435	2.419	2.155	1.000	2.222	12.682
2.452	2.435	2.419	1.000	3.274	2.222	13.801
4.611	4.611	4.559	3.203	2.204	3.263	22.452
1.000	2.435	2.419	2.155	3.274	3.263	14.545
4.611	4.611	4.559	3.203	3.274	2.222	22.480
4.611	4.611	4.559	3.203	1.000	4.297	22.281
2.452	2.435	2.419	1.000	2.204	2.222	12.731
3.541	3.528	2.419	2.155	3.274	2.222	17.138

Data Ordinal Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	4	3	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22
4	3	4	3	3	3	3	19
5	3	3	4	3	4	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	4	3	4	3	3	21
11	3	3	4	4	3	3	20
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	4	3	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	4	3	2	3	18
17	3	3	3	3	4	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	4	4	3	21
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	3	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	2	2	4	3	17
30	4	3	3	4	3	2	19
31	2	3	2	2	3	3	15
32	3	2	3	3	3	3	17
33	3	3	3	2	3	3	17
34	3	3	3	3	3	3	18
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	4	22
40	3	3	4	4	4	4	22
41	4	3	4	4	4	4	23

42	3	4	3	3	4	4	21
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	5	5	5	5	5	30
45	3	3	2	3	4	3	18
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	3	4	3	3	4	3	20
49	3	3	4	4	3	4	21

Data Interval Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
3.859	3.821	2.395	3.424	2.664	3.820	19.982
3.859	2.711	3.424	3.424	3.764	2.734	19.916
2.757	3.821	2.395	2.395	2.664	2.734	16.766
2.757	2.711	3.424	2.395	3.764	3.820	18.870
3.859	3.821	3.424	3.424	3.764	3.820	22.111
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
2.757	3.821	2.395	3.424	2.664	2.734	17.795
3.859	3.821	3.424	2.395	3.764	3.820	21.082
3.859	3.821	2.395	3.424	2.664	2.734	18.897
2.757	2.711	3.424	3.424	2.664	2.734	17.714
3.859	3.821	3.424	2.395	3.764	3.820	21.082
2.757	2.711	2.395	3.424	2.664	2.734	16.685
3.859	3.821	2.395	3.424	2.664	2.734	18.897
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
2.757	2.711	3.424	2.395	1.000	2.734	15.021
2.757	2.711	2.395	2.395	3.764	2.734	16.756
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	3.820	16.741
3.859	2.711	2.395	3.424	3.764	2.734	18.886
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
2.757	3.821	2.395	2.395	3.764	3.820	18.951
2.757	2.711	3.424	3.424	2.664	3.820	18.800
3.859	2.711	2.395	2.395	3.764	2.734	17.857
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	3.820	16.741
2.757	3.821	3.424	3.424	3.764	3.820	21.009
2.757	2.711	1.000	1.000	3.764	2.734	13.967
3.859	2.711	2.395	3.424	2.664	1.000	16.052
1.000	2.711	1.000	1.000	2.664	2.734	11.110

2.757	1.000	2.395	2.395	2.664	2.734	13.945
2.757	2.711	2.395	1.000	2.664	2.734	14.261
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
3.859	3.821	3.424	3.424	3.764	3.820	22.111
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
3.859	3.821	2.395	2.395	3.764	3.820	20.053
2.757	2.711	3.424	3.424	3.764	3.820	19.899
3.859	2.711	3.424	3.424	3.764	3.820	21.001
2.757	3.821	2.395	2.395	3.764	3.820	18.951
2.757	2.711	2.395	2.395	2.664	2.734	15.656
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
2.757	2.711	1.000	2.395	3.764	2.734	15.361
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
4.852	4.852	4.436	4.436	4.817	4.817	28.210
2.757	3.821	2.395	2.395	3.764	2.734	17.866
2.757	2.711	3.424	3.424	2.664	3.820	18.800

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No.Res	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	total
1	5	3	5	5	3	21
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	4	3	4	4	4	19
6	4	4	3	4	4	19
7	3	3	3	3	2	14
8	3	4	3	3	4	17
9	4	3	4	4	3	18
10	3	4	3	3	5	18
11	4	4	4	3	4	19
12	4	3	4	4	3	18
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	4	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	4	3	3	2	3	15
17	3	3	3	4	2	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	4	4	4	19
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	4	2	15
22	4	4	3	3	4	18
23	3	3	3	4	3	16
24	3	3	4	3	3	16
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	2	3	2	13
27	3	3	4	3	3	16
28	4	4	4	4	3	19
29	2	2	3	4	3	14
30	3	4	3	3	3	16
31	2	2	2	3	2	11
32	3	3	3	3	4	16
33	3	2	2	3	2	12
34	3	3	4	3	3	16
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	3	3	4	4	4	18
40	4	4	4	4	3	19
41	4	4	3	4	4	19

42	3	3	3	3	2	14
43	3	4	3	3	4	17
44	4	3	4	4	3	18
45	3	4	3	3	5	18
46	4	4	4	3	4	19
47	4	3	4	4	3	18
48	3	4	3	3	3	16
49	3	4	4	3	4	18

Data Interval Variabel Kinerja (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	total
4.965	2.438	4.746	4.965	2.139	19.253
2.692	3.666	2.501	2.628	3.104	14.591
3.924	3.666	3.676	3.862	3.104	18.233
2.692	2.438	2.501	2.628	2.139	12.398
3.924	2.438	3.676	3.862	3.104	17.004
3.924	3.666	2.501	3.862	3.104	17.058
2.692	2.438	2.501	2.628	1.000	11.259
2.692	3.666	2.501	2.628	3.104	14.591
3.924	2.438	3.676	3.862	2.139	16.040
2.692	3.666	2.501	2.628	4.144	15.632
3.924	3.666	3.676	2.628	3.104	16.999
3.924	2.438	3.676	3.862	2.139	16.040
2.692	3.666	2.501	2.628	2.139	13.627
2.692	3.666	3.676	2.628	3.104	15.766
4.965	4.869	4.746	4.965	4.144	23.689
3.924	2.438	2.501	1.000	2.139	12.003
2.692	2.438	2.501	3.862	1.000	12.493
2.692	2.438	2.501	2.628	2.139	12.398
2.692	3.666	3.676	3.862	3.104	17.000
2.692	2.438	2.501	2.628	2.139	12.398
2.692	2.438	2.501	3.862	1.000	12.493
3.924	3.666	2.501	2.628	3.104	15.824
2.692	2.438	2.501	3.862	2.139	13.632
2.692	2.438	3.676	2.628	2.139	13.573
4.965	4.869	4.746	4.965	4.144	23.689
2.692	2.438	1.000	2.628	1.000	9.758
2.692	2.438	3.676	2.628	2.139	13.573
3.924	3.666	3.676	3.862	2.139	17.268
1.000	1.000	2.501	3.862	2.139	10.503
2.692	3.666	2.501	2.628	2.139	13.627

1.000	1.000	1.000	2.628	1.000	6.628
2.692	2.438	2.501	2.628	3.104	13.363
2.692	1.000	1.000	2.628	1.000	8.320
2.692	2.438	3.676	2.628	2.139	13.573
3.924	3.666	4.746	3.862	3.104	19.303
4.965	4.869	4.746	4.965	4.144	23.689
4.965	4.869	4.746	4.965	4.144	23.689
4.965	4.869	4.746	4.965	4.144	23.689
2.692	2.438	3.676	3.862	3.104	15.772
3.924	3.666	3.676	3.862	2.139	17.268
3.924	3.666	2.501	3.862	3.104	17.058
2.692	2.438	2.501	2.628	1.000	11.259
2.692	3.666	2.501	2.628	3.104	14.591
3.924	2.438	3.676	3.862	2.139	16.040
2.692	3.666	2.501	2.628	4.144	15.632
3.924	3.666	3.676	2.628	3.104	16.999
3.924	2.438	3.676	3.862	2.139	16.040
2.692	3.666	2.501	2.628	2.139	13.627
2.692	3.666	3.676	2.628	3.104	15.766

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Efikasi Diri (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	14	28.6	28.6	83.7
	5.00	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	22	44.9	44.9	51.0
	4.00	15	30.6	30.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	46.9	46.9	46.9
	4.00	17	34.7	34.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	46.9	46.9	46.9
	4.00	17	34.7	34.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.4	18.4	18.4
	3.00	23	46.9	46.9	65.3
	4.00	14	28.6	28.6	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Keterlibatan Karyawan (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	26	53.1	53.1	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	14	28.6	28.6	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	24	49.0	49.0	55.1
	4.00	13	26.5	26.5	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	21	42.9	42.9	44.9
	4.00	18	36.7	36.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	23	46.9	46.9	49.0
	4.00	16	32.7	32.7	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	26	53.1	53.1	57.1
	4.00	15	30.6	30.6	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	21	42.9	42.9	49.0
	4.00	20	40.8	40.8	89.8
	5.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	22	44.9	44.9	51.0
	4.00	17	34.7	34.7	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	25	51.0	51.0	53.1
	4.00	17	34.7	34.7	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	19	38.8	38.8	53.1
	4.00	16	32.7	32.7	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	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	.803**	.788**	.735**	.120	-.002	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.411	.990	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1_2	Pearson	.803**	1	.733**	.631**	.218	-.028	.820**
	Correlation			.000	.000	.133	.847	.000
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.49	.49	.49
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1_3	Pearson	.788**	.733**	1	.715**	.271	.125	.885**
	Correlation				.000	.059	.391	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.49	.49	.49
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1_4	Pearson	.735**	.631**	.715**	1	.107	.237	.828**
	Correlation					.464	.102	.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.49	.49	.49
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1_5	Pearson	.120	.218	.271	.107	1	.071	.419**
	Correlation						.628	.003
	Sig. (2-tailed)	.411	.133	.059	.464		.49	.49
	N	49	49	49	49	49	49	49
X1_6	Pearson	-.002	-.028	.125	.237	.071	1	.335*
	Correlation					.628		.019
	Sig. (2-tailed)	.990	.847	.391	.102	.49		.49
	N	49	49	49	49	49	49	49
Total_X1	Pearson	.841**	.820**	.885**	.828**	.419**	.335*	1
	Correlation					.003	.019	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.49	.49	
	N	49	49	49	49	49	49	49

** . 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	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Karaywan (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.794**	.766**	.808**	.765**	.699**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2_2	Pearson Correlation	.794**	1	.693**	.702**	.745**	.776**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2_3	Pearson Correlation	.766**	.693**	1	.820**	.669**	.815**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2_4	Pearson Correlation	.808**	.702**	.820**	1	.609**	.670**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2_5	Pearson Correlation	.765**	.745**	.669**	.609**	1	.771**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
X2_6	Pearson Correlation	.699**	.776**	.815**	.670**	.771**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
Total_X2	Pearson Correlation	.910**	.885**	.900**	.872**	.855**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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


```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

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	.611**	.756**	.691**	.512**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_2	Pearson Correlation	.611**	1	.552**	.391**	.783**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_3	Pearson Correlation	.756**	.552**	1	.693**	.554**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_4	Pearson Correlation	.691**	.391**	.693**	1	.367**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.010	.000
	N	49	49	49	49	49	49
Y1_5	Pearson Correlation	.512**	.783**	.554**	.367**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010		.000
	N	49	49	49	49	49	49
Total_Y	Pearson Correlation	.862**	.820**	.864**	.752**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

** . 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	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Efikasi Diri	Keterlibatan Karyawan
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Keterlibatan Karyawan	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

```

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

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri ^b	.	Enter
---	--------------------------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.708	2.07525

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.934	2	254.967	59.203	.000 ^b
	Residual	198.106	46	4.307		
	Total	708.040	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.538	1.308		1.176	.246
	Efikasi Diri	.337	.154	.335	2.188	.034
	Keterlibatan Karyawan	.445	.125	.543	3.552	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

F-Tabel

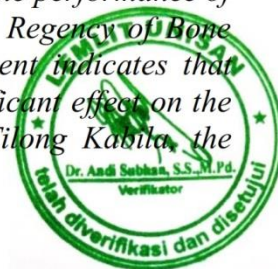
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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

ABSTRACT

RAHMAWATY DAUD. E2117060. THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND ENGGAGEMENT ON THE PERFORMACE OF EMPLOYEES AT PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA IN BONE BOLANGO REGENCY

The research aims at finding to what extent the effect of self-efficacy (X1) and employee engagement (X2) on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango. The method applied in the research is the qualitative approach with descriptive tabulation. The data collected in the research is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method employed is Path Analysis. The result of the first test indicates that the variable of self-efficacy (X1) and employee engagement (X2) simultaneously give a positive effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.720 or 72%. The result of the second hypothesis suggests that self-efficacy (X1) partially gives a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.335 or 33.5%. The result of the third experiment indicates that employee engagement (X2) partially gives a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila, the Regency of Bone Bolango at 0.543 or 54%.



Keywords: self-efficacy, employee engagement, performance

ABSTRAK

RAHMAWATY DAUD. E2117060. PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONG KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan di 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, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X1) dan keterlibatan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,720 atau 72%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.335 atau 33,5%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Davinci Airindo Boneva Tilong Kabila Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0.543 atau 54,3%.

Kata kunci: efikasi diri, keterlibatan karyawan, kinerja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0801/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : RAHMAWATY DAUD
NIM : E2117060
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Davinci Airindo Boneva Tilonkabila Kabupaten Bone Bolango

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Juni 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

SURAT KETERANGAN

NO: 103/DA/5K/11/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irwan Hala
Jabatan : Kepala Pabrik
Perusahaan : PT.Davinci Airindo Boneva Tilongkabila Kab. Bone Bolango
Alamat : Jl.Dr.Zainal Umar Sidiki, Desa Tunggulo Kec.Tilongkabila
Kab.Bone Bolango

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rahmawaty Daud
Nim : E2117060
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan benar benar telah melakukan penelitian dari tanggal 02 November 2020 sampai 30 April 2021 pada PT.Davinci Airindo Boneva Tilongkabila Kab. Bone Bolango dengan judul penelitian **“Pengaruh Efikasi Diri dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Davinci Airindo Boneva Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango”**.

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 Mei 2021

Kepala Pabrik


IRWAN HALA



maya DAUD CEK.docx

Jun 5, 2021

11743 words / 77102 characters

E2117060

RAHMAWATY DAUD.docx

Sources Overview

32%

OVERALL SIMILARITY

1	jtebr.unisan.ac.id	INTERNET	2%
2	media.neliti.com	INTERNET	2%
3	www.scribd.com	INTERNET	2%
4	lib.unnes.ac.id	INTERNET	1%
5	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	1%
6	journal.umgo.ac.id	INTERNET	1%
7	ejournal3.undip.ac.id	INTERNET	1%
8	ojs.unud.ac.id	INTERNET	1%
9	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	INTERNET	1%
10	journal.unair.ac.id	INTERNET	<1%
11	repository.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	SUBMITTED WORKS	<1%
13	es.scribd.com	INTERNET	<1%
14	konsultasiskripsi.com	INTERNET	<1%
15	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
16	docobook.com	INTERNET	<1%
17	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	SUBMITTED WORKS	<1%
18	ejournal.unkhair.ac.id	INTERNET	<1%
19	eprints.iain-surakarta.ac.id	INTERNET	<1%
20	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
21	etheses.uin-malang.ac.id	INTERNET	<1%
22	repository.unair.ac.id	INTERNET	<1%

23	repository.widyatama.ac.id	INTERNET	<1%
24	journal.umsu.ac.id	INTERNET	<1%
25	eprints.walisongo.ac.id	INTERNET	<1%
26	ojs.uph.edu	INTERNET	<1%
27	repositori.usu.ac.id	INTERNET	<1%
28	123dok.com	INTERNET	<1%
29	pakdosen.pengajar.co.id	INTERNET	<1%
30	elib.unikom.ac.id	INTERNET	<1%
31	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
32	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id	INTERNET	<1%
33	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1%
34	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%
35	www.journal.unrika.ac.id	INTERNET	<1%
36	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	SUBMITTED WORKS	<1%
37	publishing-widyagama.ac.id	INTERNET	<1%
38	digilib.unpas.ac.id	INTERNET	<1%
39	documents.mx	INTERNET	<1%
40	repository.maranatha.edu	INTERNET	<1%
41	jurnal.stiekma.ac.id	INTERNET	<1%
42	jurnal.umk.ac.id	INTERNET	<1%
43	www.kajianpustaka.com	INTERNET	<1%
44	ejournal.unesa.ac.id	INTERNET	<1%
45	pub.unj.ac.id	INTERNET	<1%
46	repository.unisma.ac.id	INTERNET	<1%
47	karyailmiah.unisba.ac.id	INTERNET	<1%
48	docslide.us	INTERNET	<1%
49	eprints.uny.ac.id	INTERNET	<1%
50	journal.stie-pembangunan.ac.id	INTERNET	<1%
51	core.ac.uk	INTERNET	<1%
52	eprints.unm.ac.id	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3067/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

PT. Davinci Airindo Boneva Tilongkabila

di,-

Kab. Bone Bolango

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Rahmawaty Daud
NIM : E2117060
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA
KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
DAVINCI AIRINDO BONEVA TILONGKABILA
KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 25 Januari 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : Rahmawaty Daud
NIM : E2117060
Tempat/Tgl Lahir : Kabila, 25 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2017
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama : Islam
Alamat : Oluhuta Utara Kec. Kabila Kab. Bone Bolango

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 14 Kabila pada tahun 2005
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 1 Kabila pada tahun 2011
3. Selanjutnya melanjutkan belajar di SMA Negeri 1 Kabila pada tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2017