



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO(PERSERO) CABANG SIBOLGA

^aVebri Yanti Tanjung, ^bSahat simatupang, ^cFauziah Nur Simamora

^aVebriy12@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

^bsahatsimatupang510@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

^cFauziahnur95@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not there is an influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance at PT. Pelindo (Persero) Sibolga Branch. The hypothesis put forward is that there is an influence of work motivation and self-efficacy on employee performance at PT. Pelindo (Persero) Sibolga Branch. The author uses 46 respondents as a sample taken from 46 populations using the Sugiyono formula. The results of the study indicate that there is a positive relationship between work motivation and self-efficacy on employee performance at PT. Pelindo (Persero) Sibolga Branch and its correlation coefficient is 0.419, so when interpreted on a value scale it can be categorized as moderate. While the coefficient of determination is known that Work Motivation and Self Efficacy only contribute 33.3% to Employee Performance at PT. Pelindo (Persero) Sibolga Branch and the remaining 66.7% is influenced by other factors not examined. Regression equation obtained

$Y = 15.032 + 0.22X_1 + 0.45X_2$ which shows that if you add one unit of variables X_1 and X_2 (Work Motivation and Self Efficacy) or a certain value, the variable Y (Employee Performance) will increase by the regression coefficient of 0.22 and 0.45. Based on the results of hypothesis testing conducted by Employee Performance by comparing the t -count value of Work Motivation and t -table, it is found that the t -count value is smaller than t -table, namely $1.748 < 2.016$, Self-Efficacy and t -table, it is found that the t -count value is greater than t -table, namely $3.188 > 2.016$ and a significance value of 0.000 below a 5%. Because t count is greater than t table, there is an influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance at PT. Pelindo (Persero) Sibolga Branch and the hypothesis proposed is accepted.

Keywords: Work Motivation, Self Efficacy, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga. Hipotesis yang diajukan yaitu Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga. Penulis menggunakan 46 orang responden sebagai sampel yang diambil dari 46 orang populasi menggunakan rumus Sugiyono. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga dan koefisien korelasinya 0,419, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan sedang. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* hanya berperan sebesar 33,3% terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga dan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 15,032 + 0,22X_1 + 0,45X_2$ yang menunjukkan apabila ditambahkan satu satuan variabel X_1 dan X_2 (Motivasi Kerja dan *Self Efficacy*) atau nilai tertentu maka akan bertambah peningkatan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar koefisien regresi 0,22 dan 0,45. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan Kinerja Pegawai dengan membandingkan antara nilai t hitung Motivasi

Kerja dan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,748 < 2,016$, *Self Efficacy* dan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,188 > 2,016$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah α 5%. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh Motivasi Kerja dan *Self*

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi dewasa ini sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia sangat diharapkan dapat berkembang menjadi lebih efektif sehingga dapat mencapai target usahayang optimal. Dalam situasi ini perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan dalam persaingan ekonomi. Hal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja pegawai, karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi perkembangan dan hasil usaha yang diharapkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut, perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia karena kinerja berbanding lurus dengan sumber daya manusianya. Sementara dalam tuntutan global perubahan ekonomi saat ini, masih banyak sumber daya manusia yang belum mampu bersaing dengan era digital yang saat ini sedang di bangun, inilah yang membuat perusahaan dalam situasi sulit dalam upaya mempertahankan karyawan untuk mencapai tujuan usahanya.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangan berarti bagi perusahaan. Dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dibidang kegiatannya, sumber daya manusia dari level atasan sampai para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung seperti motivasi dan self efficacy (efikasi diri).

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Self efficacy terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan self efficacy secara umum atau generalized self efficacy. Pada self efficacy secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Self efficacy juga mampu mendorong karyawan untuk menunjukkan kesesuaian pekerjaan (work engagement) sehingga pada akhirnya berperilaku pro-aktif karena self efficacy mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan untuk bekerja mandiri dan bersikap optimis, tidak cepat puas atas hasil yang telah diperoleh serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas perbuatan yang dilakukan sehingga seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi pada umumnya akan lebih cepat meraih keberhasilan.

Permasalahan dalam kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Sibolga masih belum sesuai dengan yang diharapkan, tingkat efikasi diri untuk mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya, motivasi yang diberikan pimpinan belum cukup memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras

2. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015:1045)**, “pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya “ (**Yosin, 2012:1**).

Menurut **Surakhmad (2012: 1)**, “Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan. Dapat disimpulkan pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu, baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan yang ada di sekitarnya”.

a. Pengertian Motivasi kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan. Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

“Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimanacaranya mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan” (Hasibuan, 2012:143). Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012:278) “dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Kemudian, Suryabrata (2012:101) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan”.

Menurut Fahmi (2014:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan menurut Suryana (2013:115) “motivasi merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dan berhubungan dengan dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri manusia Menurut Simamora (2014:611) “Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya akan menghasilkan tingkatan kinerja yang pada gilirannya akan memiliki hasil yang dikehendaki”.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel

Variabel yaitu konsep yang mempunyai macam-macam nilai yang menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

a. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas atau variabel independen (X1) dan (X2) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan Self Efficacy

b. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya perubahan dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2012:59). Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan faktor-faktor yang sudah diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

1) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah Suatu kondisi atau keadaan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diterapkan oleh karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga

2) Self Efficacy (X2)

Self Efficacy adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas yang diterapkan oleh karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga.

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Prestasi kerja atau hasil kerja (Output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan melalui kriteria yang diterapkan oleh karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen). Selain itu dapat juga digunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen

menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai $VIF \leq 10$. Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai $VIF > 10$, maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

Uji Analisis Data

Terkait dengan penggunaan uji analisis data, terdapat beberapa analisis yang digunakan antara lain :

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". (Situmorang dan Lutfi (2012:75)).

Lebih lanjut Situmorang dan Lutfi (2012:76) menyatakan bahwa validitas menunjukkan "Sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur". Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat dari korelasinya. Korelasi tinggi mempunyai validitas atau shahih mempunyai validitas tinggi. "Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik." (Azwar, 2007:36).

Uji Reabilitas

Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliable. Menurut **Situmorang dan Luthfi (2012:79)** reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dengan cara internal *consistency* reliabilitas yang berisi tentang sejauh mana item instrumen bersifat homogeny dan mencerminkan konstruk yang sama sesuai dengan yang melandasi. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reabilitas sangat baik, tinggi/meyakinkan < *Cronbach Alpha* 0,8 reabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan”

a) Analisis koefisien korelasi

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
n = Jumlah sampel
X = Variabel Bebas
(Independent variable)

Y = Variabel Terikat (Dependent Variable)

Besar kecilnya koefisien korelasi itu terletak antara +1 dan -1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono (2012:250)** menyatakan sebagai berikut :

0,00-0,19 = Korelasi Sangat Rendah
0,20-0,39 = Korelasi Rendah
0,40-0,59 = Korelasi Sedang
0,60-0,79 = Korelasi Kuat
0,80-1,00 = Korelasi Sangat Kuat

b) Analisis koefisien determinasi

Untuk mengetahui pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan pelanggan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

c) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y. Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dibuat sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi berganda
 X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Self Efficacy

Uji-t (Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji *t*. Menurut **Sugiyono (2012:250)** rumus uji *t* adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r = Korelasi X dan Y yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n-2, hipotesis pengujian statistik adalah dengan ketentuan :

H_0 : Diterima, apabila koefisien korelasi yang diperoleh beradadiatas nilai tabel atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

H_a : Ditolak, apabila koefisien korelasi yang diperoleh beradadibawah t tabel atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Uji F (Anova)

Uji F hitung dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai

pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.. Model hipotesis yang digunakan dalam uji Fhitung ini adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Minimal satu $\beta_i \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* (r) dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction program SPSS 25 for Windows*

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Variabel X1) Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001 40,8043	14,161	,804	,889
VAR00002 40,6739	15,425	,778	,889
VAR00003 40,6957	16,528	,638	,899
VAR00004 40,5435	16,965	,570	,903
VAR00005 40,4348	16,651	,661	,897
VAR00006 40,3043	17,861	,553	,904
VAR00007 40,4565	17,320	,608	,901
VAR00008 40,5870	16,248	,734	,893
VAR00009 40,5870	16,159	,755	,892
VAR00010 40,5000	16,878	,594	,901

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan data tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (1-10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 (r hitung $> 0,300$) dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r kritis yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan dan variabel diatas dinyatakan dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Motivasi Kerja.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Self Efficacy (Variabel X2) Item-Total Statistics

Scale Mean Item Deleted if	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001 40,8913	11,966	,706	,870
VAR00002 40,8043	12,250	,735	,867
VAR00003 40,8043	13,050	,582	,879
VAR00004 40,7174	13,407	,517	,883
VAR00005 40,5217	13,588	,531	,882
VAR00006 40,4348	14,207	,449	,887
VAR00007 40,5000	13,456	,642	,875
VAR00008 40,5870	12,870	,715	,869
VAR00009 40,5870	12,826	,727	,869
VAR00010 40,5217	13,233	,631	,875

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan data tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (1-10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 (r hitung $>$ 0,300) dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r kritis yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan dan variabel diatas dinyatakan dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Self Efficacy.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Variabel Y) Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001 40,9565	12,398	,756	,881
VAR00002 40,8696	12,694	,789	,877
VAR00003 40,8696	13,983	,622	,889
VAR00004 40,7609	14,364	,562	,893
VAR00005 40,5870	14,470	,572	,892
VAR00006 40,5000	15,100	,511	,896
VAR00007 40,6522	14,410	,626	,889
VAR00008 40,7391	13,886	,689	,885
VAR00009 40,7391	13,753	,726	,883
VAR00010 40,6739	14,180	,620	,890

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan data tabel tersebut dapat dilihat setiap item pernyataan (1-10), *corrected item* dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 (r hitung $>$ 0,300) dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai *corrected item total correction* harus lebih besar dari r kritis yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan dan variabel diatas dinyatakan dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kinerja Karyawan.

1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Motivasi Kerja (variabel X1), Self Efficacy (Variabel X2), dan Kinerja Karyawan (variabel Y), maka dapat dilihat dari rumus product moment dengan menggunakan *Windows SPSS versi 25*.

Tabel 4
Output Koefisien Korelasi Correlations

	MotivasiKerja	SelfEfficacy	KinerjaKaryawan
MotivasiKerja	Pearson Correlation	1	,413**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	46	46
SelfEfficacy	Pearson Correlation	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	46	46
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	,419**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	46	46

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

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai r sebesar 0,419 yang berarti positif antara Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori korelasi sedang dengan interval antara 0,40 – 0,59.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1, variabel X2 dan variabel Y, dilakukan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga (Vebri Yanti Tanjung)

perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan output program *Windows SPSS 25* sebagai berikut :

Uji-t (Hipotesis)

Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara – cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.
- Apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikan dibawah nilai 5% maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis 0 (Ho) ditolak.
- Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel atau signifikan dibawah 5% maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis 0 (Ho) diterima.
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk) = n-2, maka dk = 46-3 = 43.
- Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk – 43 pada taraf signifikan 0,05 adalah 2,016.

Dari tabel 4 tersebut, dapat diketahui bahwa :

- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,748 < 2,016$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga meningkat, namun dengan tingkat yang signifikan
- Variabel Self Efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,188 > 2,016$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka artinya jika variabel Self Efficacy ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga meningkat, namun dengan tingkat yang signifikan
- Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Self Efficacy (X2) disimpulkan bahwa secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga, yang artinya apabila karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga Terpenuhi kebutuhan motivasi kerja dan self efficacy maka Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama- sama memiliki hubungan terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari variabel Motivasi Kerjadan Self Efficacy, sedangkan variabel terikat merupakan Kinerja Karyawan. Pengujian data menggunakan model sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $F_{tabel} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan $F_{tabel} > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam menentukan nilai F_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

- df (Pembilang) = k – 1
- df (Penyebut) = n – 1

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui sampel (n) adalah 46 dan jumlah keseluruhan variabel

(k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$(1) \text{ df (Pembilang) = k – 1 df (Pembilang) = 3 – 1 = 2}$$

$$(2) \text{ df (Penyebut) = n – 1 df (Penyebut) = 46 – 3 = 43}$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$

Tabel 6 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,851	2	127,426	10,743	,000 ^b
	Residual	510,019	43	11,861		
	Total	764,870	45			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga (Vebri Yanti Tanjung)

b. Predictors: (Constant), SelfEfficacy, MotivasiKerja

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10,743. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} maka $F_{hitung} 10,743 > F_{tabel} 3,21$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yakni motivasi kerja dan Self Efficacy berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga, yang artinya apabila karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga terpenuhi kebutuhan yakni motivasi kerja dan Self Efficacy maka Kinerja karyawan meningkat secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh motivasi kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil pengujian instrument (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengaruh motivasi kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan.
- Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alphas* yang diperoleh diatas 0,06 yaitu sebesar 0,906 untuk variabel motivasi kerja, untuk variabel Self Efficacy 0,906 dan 0,898 untuk variabel Kinerja Karyawan sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabilitas sangat baik dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
- Variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} atau $1,748 < 2,016$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka artinya jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga meningkat, namun dengan tingkat yang signifikan
- Variabel Self Efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} >$ t_{tabel} atau $3,188 > 2,0166$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka artinya jika variabel Self Efficacy ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga meningkat, namun dengan tingkat yang signifikan
- Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Self Efficacy (X2) disimpulkan bahwa secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga, yang artinya apabila karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga Terpenuhi kebutuhan motivasi kerja dan self efficacy maka Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Pimpinan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga diharapkan mempertahankan motivasi kerja dan Self Efficacy yang telah dilakukan dan menunjukkan hubungan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga.

Pimpinan PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga juga harus memberikan dan meningkatkan kebutuhan motivasi karyawan agar karyawan dapat mengembangkan karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati . 2017. Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen
- Baron, & Bryne. (2015). Self Efficacy
- Damanik, Yesni riana, 2020. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy melalui motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil. Medan : USU
- Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madioon Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen. Jurnal Manajemen bisnis
- Hasibuan, Malayu S.P 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: Jakarta Bumi Aksara

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Mangkunegara, A.A (2014). Evaluasi kinerja Sumber daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2017). *Metologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam, Bandung : Alfabeta
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli tengah, 2022. Pedoman Penulisan Laporan Penelitian penyusunan skripsi : Sibolga
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.