

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
PT PLN (Persero) UP2D KALIMANTAN BARAT**

SKRIPSI

OLEH:

**LIA KUSUMA ANGGRAINI
NIM : 161310863**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lia Kusuma Anggraini

Nim : 161310863

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Pontianak, 27 September 2022

Yang Membuat Pernyataan



Lia
Lia Kusuma Anggraini

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN
TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI
PT PLN (Persero) UP2D KALIMANTAN BARAT**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

LIA KUSUMA ANGGRAINI
NIM. 161310863

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 7 April 2022**

Pembimbing Utama



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



Edy Suryadi, SE, MM
NIDN. 1110026301

Pembimbing Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Penguji Pembantu



Ryani Yulian, S.Pd, M.Pd
NIDN. 1107078401

Pontianak, 7 April 2022

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1713117702

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Terhadap Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat”. Tidak lupa shalawat dan salam kita ucapkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan dunia dan akhirat. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi, peneliti mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.

5. Ibu Sumiyati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan nasehat dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
6. Seluruh Dosen serta Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti sampai penelitian ini selesai.
7. Terimakasih yang tidak terhingga kepada orang tua tercinta, keluarga dan teman-teman yang telah senantiasa mendoakan, memberikan dukungan maupun nasehat kepada peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan kerendahan hati, kritik dan saran yang sifatnya membangun serta memotivasi sangat diharapkan agar peneliti lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pontianak, Januari 2022

LIA KUSUMA ANGGRAINI
NIM : 161310863

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat pada Tahun 2021 yang berjumlah 53 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (uji F) dan uji pengaruh parsial (uji t).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 1,061 + 0,253 + 0,480X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,505, yang artinya bahwa variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D memiliki hubungan yang cukup. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,255 yang artinya bahwa kontribusi variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat adalah sebesar 25,5% dan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat. Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Motivasi Pegawai

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi dan Sampel	14
4. Variabel Penelitian	14
5. Skala Pengukuran Variabel	15
6. Teknik Analisis Data	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	24
B. Efikasi Diri	25
C. Kepuasan Kerja	26
D. Motivasi	29

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat	32
B. Tugas dan Fungsi PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat	32
C. Visi dan Misi PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat	32
D. Struktur Organisasi	33
E. Waktu Kerja	37
F. Sistem Penggajian	37

BAB 1V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	38
1. Jenis Kelamin	38
2. Usia	38
3. Pendidikan	39
4. Bagian	39
5. Penghasilan/Bulan	40
6. Masa Kerja	41
7. Status Perkawinan	41
8. Jumlah Tanggungan	41
B. Uji Instrumen	41
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	45
C. Uji Asumsi Klasik	45
1. Uji Normalitas	45
2. Uji Linearitas.....	46
3. Uji Multikolinearitas	47
D. Analisis Regresi Linier Berganda	48
E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	49
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	50
G. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	50
H. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	51

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2021 ..31.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2017-2019	3
1.3 Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya Tahun 2017-2019	4
1.4 Nilai Rata-rata Kinerja Pegawai Tahun 2017-2019.....	6
1.5 Indeks Penilaian Kinerja	7
1.6 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert	16
1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	40
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan/Bulan	40
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	41
4.8 Karakteristik Responden Jumlah Tanggungan	42
4.9 Hasil Uji validitas (X1)	43
4.10 Hasil Uji Validitas (X2)	44
4.11 Hasil Uji Validitas (Y)	44
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (Y)	45
4.13 Hasil Uji Normalitas	46
4.14 Hasil Uji Linieritas Variabel Efikasi Diri dan Motivasi	46
4.15 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan dan Motivasi	47
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	48
4.17 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	48
4.18 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Korelasi (R)	49
4.19 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)	50
4.20 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	51

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Pemikiran	12
3.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	56
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	61
Lampiran 3.Tabulasi Data Kuesioner Variabel Efikasi Diri.....	65
Lampiran 4.Tabulasi Data Kuesioner Kepuasan Kerja.....	68
Lampiran 5.Tabulasi Data Kuesioner Motivasi	71
Lampiran 6.Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)	74
Lampiran 7.Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	76
Lampiran 8.Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi(Y).....	81
Lampiran 9.Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	84
Lampiran 10.Hasil Uji Normalitas	85
Lampiran 11.Hasil Uji Linearitas Variabel Efikasi Diri dan Motivasi	86
Lampiran 12.Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan dan Motivasi	86
Lampiran 13.Hasil Uji Multikolinearitas	87
Lampiran 15.Hasil Regresi Linier Berganda	88
Lampiran 16.Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	88
Lampiran 17.Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	89
Lampiran 18.Hasil Uji Kelayakan Model (Uji t)	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini karyawan, selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya yang baik maka perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan dan akhirnya tujuan perusahaanpun tidak akan tercapai.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi atau disingkat UP2D merupakan unit pelaksana yang terbentuk pada Tahun 2017. PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat pada Tahun 2017 bernama PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Kalimantan Barat sebelum terjadinya reorganisasi di PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat. Pembentukan PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat disahkan dengan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 0399.P/DIR/2017 tentang Susunan Organisasi dan Formasi Jabatan PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat.

PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat merupakan salah satu unit di bawah naungan PLN Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengelola kegiatan operasi sistem distribusi 20 kiloVolt (kV) serta pemeliharaan peralatan-peralatan jaringan 20 kiloVolt (kV) guna untuk menjamin mutu dan keandalan sistem pendistribusian.

PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat memiliki tugas dan fungsi di pengoperasian sistem 20 kiloVolt (kV) Pontianak yang memiliki panjang jaringan tegangan menengah (JTM) 20 kiloVolt (kV) mencapai $\pm 11.619,44$ kms yang tersebar di 14 kabupaten dan kota, yaitu Kabupaten Bengkayang, Kabupaten Kapuas Hulu, Kabupaten Kayong Utara, Kabupaten Ketapang, Kabupaten Kubu Raya, Kabupaten Mempawah, Kabupaten Landak, Kabupaten Sambas, Kabupaten Sintang, Kabupaten Melawi, Kabupaten Sekadau, Kabupaten Sanggau, Kota Singkawang, dan Kota Pontianak.

PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat adalah unit PLN yang mengatur pengoperasian jaringan tegangan menengah di Kalimantan Barat yang mencakup pengaturan, pembagian, pemindahan, dan penyaluran tenaga listrik kepada konsumen dengan efektif serta menjamin kelangsungan penyaluran atau pelayanannya. Dalam pengoperasian tenaga listrik, yang harus diperhatikan adalah mutu listrik, keandalan kontinuitas penyaluran, efisien dan ekonomis serta keamanan atau keselamatan baik bagi peralatan maupun masyarakat. PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat beralamat di Jalan Ismail Marzuki No. 49 Pontianak Selatan.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan jumlah pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat Tahun 2021:

Tabel 1.1
PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap	Jumlah
1.	Manager Unit Pelaksana Pengatur Distribusi	1 orang	-	1 orang
2.	Bagian Fasilitas Operasi	16 orang	5 orang	21 orang
3.	Bagian Operasi Sistem Distribusi	30 orang	12 orang	42 orang
4.	Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi	6 orang	6 orang	12 orang
Jumlah Pegawai		53 orang	23 orang	76 orang

Sumber: PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat, 2021

PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat dipimpin oleh *Manager* Unit dan didampingi oleh *Manager* Bagian, serta pegawai tetap yang berjumlah 53 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 23 orang. Dari Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai paling banyak adalah pada Bagian Operasi Sistem Distribusi dengan pegawai tetap berjumlah 30 orang atau 56,60% dan pegawai tidak tetap berjumlah 12 orang atau 52,17%.

Berikut ini adalah tabel tingkat absensi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat Tahun 2018 sampai dengan 2020:

Tabel 1.2
PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	JK x HK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	52	215	11.180	20	12	29	61	0,55
2019	53	223	11.819	37	25	33	95	0,80
2020	53	234	12.402	30	40	15	85	0,69

Sumber: PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat (Data Olahan), 2021

Untuk menghitung tingkat absensi dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada Tahun 2019 meningkat sebesar 45,45%, dan pada Tahun 2020 menurun sebesar 13,75%. Presensi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat menggunakan *fingerprint*. Sakit adalah izin kerja karena sakit yang menggunakan surat keterangan istirahat dari dokter. Izin adalah izin kerja karena urusan pribadi. Alpa adalah tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Berikut ini adalah tabel keterlambatan pegawai dan pulang sebelum waktunya:

Tabel 1.3
PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat
Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya
Tahun 2018-2020

Tahun	Terlambat Tanpa Keterangan (menit)	Pulang Sebelum Waktu (menit)
2018	422	583
2019	212	307
2020	103	156

Sumber: PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat (Data Olahan), 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui jumlah terlambat tanpa keterangan dan pulang sebelum waktu yang dilakukan oleh pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat berfluktuasi. Pada Tahun 2019 jumlah terlambat tanpa keterangan mengalami penurunan sebesar 49,76% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 51,42%. Jumlah pulang sebelum waktu pada

Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 47,34% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 49,19%.

Menurut Bandura dalam Busro (2017:135): “*Self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan”. Menurut Busro (2017:137): “Di dalam melaksanakan tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* SDM dan Administrasi diperoleh informasi bahwa ada beberapa pegawai yang kurang yakin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan pegawai tersebut sering mengeluh apabila diberikan tugas oleh atasannya. Pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang rendah.

Menurut Hamali (2016:204): “Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi”. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Robbins (1996) dalam Badriyah (2015:240): “Ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan”. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas. Selain itu,

pegawai sering terlambat tanpa keterangan dan pulang sebelum waktu juga mengindikasikan kepuasan yang rendah atau ketidakpuasan.

Menurut Zainal, dkk (2015:607): "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Menurut Hamali (2016:132): "Motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai berikut: 1. Tingkat kinerja yang tinggi; 2. Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah; 3. Penerimaan perubahan perusahaan; dan 4. Gambaran organisasi".

Berikut ini ditampilkan nilai penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat Tahun 2018 sampai dengan 2020:

Tabel 1.4
PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat
Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Rata-Rata	Kriteria
2018	75,87	Baik
2019	77,01	Baik
2020	81,00	Baik

Sumber: PT PLN (Persero) Kalimantan Barat (Data Olahan), 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 1,50%, sedangkan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 5,18%. PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat melakukan penilaian kinerja setiap tahunnya dengan menggunakan daftar penilaian pencapaian kinerja.

Penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 35 tentang Penilaian SKP, dengan kriteria sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Indeks Penilaian kinerja

Kategori	Kisaran Nilai	Kriteria
A+	>110%	Sangat Baik
A	101% - 110%	
B+	91% - 100%	Baik
B	81% - 90%	
C+	71% - 80%	
C	61% - 70%	Tidak Baik
D+	51% - 60%	Sangat Tidak Baik
D	< 50%	

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 35

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor* SDM dan Administrasi diperoleh informasi bahwa masih ada pegawai yang motivasinya rendah. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi pegawai, pegawai yang terlambat tanpa keterangan dan pulang sebelum waktu. Selain itu, juga diperoleh informasi bahwa upaya yang dilakukan oleh Manager Unit untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memenuhi kebutuhan kerja pegawai dengan memfasilitasi sarana dan prasarana dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Terhadap Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri diukur dengan dimensi yaitu:
 - a. *Magnitude*
 - b. *Strength*
 - c. *Generality*
2. Variabel kepuasan kerja diukur dengan dimensi yaitu:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
3. Variabel motivasi pegawai diukur dengan dimensi yaitu:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau pertimbangan bagi PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat dalam mengambil keputusan khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai.

3. Bagi Almamater

Diharapkan sebagai tambahan referensi ilmiah yang berguna bagi mahasiswa dan untuk mengembangkan ilmu serta dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Alwisol (2010) dalam Busro (2017:135): “Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”.

Menurut Bandura (1997) dalam Busro (2017:167):

Efikasi diri terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Magnitude*, merupakan keyakinan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi.
2. *Strength*, merupakan tingkat kekuatan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya.

3. *Generality*, merupakan keyakinan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang berbeda dan saling membutuhkan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2021:213): “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2021:216) adalah sebagai berikut:

1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja
Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Zainal, dkk (2015:607): “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut Edison, dkk (2021:181):

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi disajikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
 - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
 - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya

2. Kebutuhan rasa aman
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
3. Kebutuhan untuk disukai
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya
 - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
4. Kebutuhan harga diri
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya
5. Kebutuhan pengembangan diri

Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

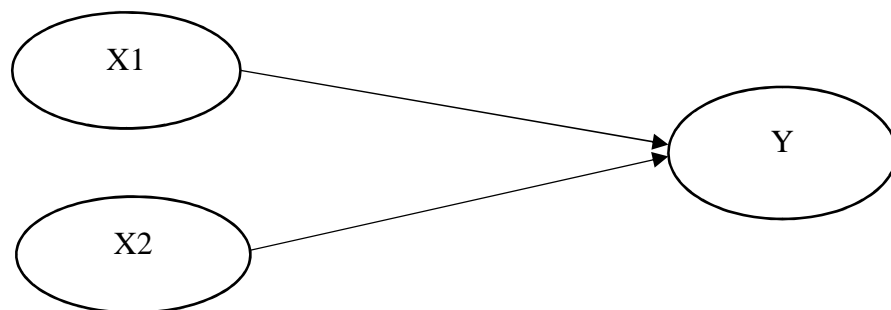
Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi pegawai antara lain:

1. Kusasi (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim” menyimpulkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, (2) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pegawai, (3) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, (4) budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, (5) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.
2. Afifah dan Al Musadieq (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan; motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan kepuasan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X1 : Efikasi Diri

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Motivasi Pegawai

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2020:15): "Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih".

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2020:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden”. Penulis mewawancarai *Supervisor* SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2020:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian diberikan kepada pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2020:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari jumlah pegawai menurut bagian,

absensi pegawai, keterlambatan dan pulang sebelum waktunya, dan nilai rata-rata penilaian kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat pada Tahun 2021 yang berjumlah 53.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2020:18): “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif)”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2020:18): “Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau memengaruhi suatu variabel lain (variabel dependen)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2020:19): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi pegawai (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Siregar (2020:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur”. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 lima tingkat preferensi jawaban yaitu:

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147):

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2020:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:192): “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada

setiap butir pertanyaan di uji validitasnya”. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Menurut Siregar (2020:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel (; $n - 2$) $n =$ jumlah sampel”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2020:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $r_{11} > 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian:

a) Jika sig. $> 0,05$, maka data yang diuji tidak berdistribusi normal.

b) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159): “Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik”. Uji linearitas dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.
- b) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linear.

3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103):

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* 0,10 dan nilai VIF 10.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Siregar (2020:405): “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana. Penerapan metode regresi

berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Siregar (2020:405)

Keterangan:

Y = Motivasi pegawai

a = Konstanta

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Efikasi diri

X_2 = Kepuasan kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:337): ”Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel efikasi diri dan kepuasan kerja dengan motivasi pegawai yakni koefisien korelasi Pearson *product moment*”. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar (2020:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95):

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel efikasi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel motivasi pegawai (Y).

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:171): "Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen".

Langkah-langkah dalam uji pengaruh simultan (uji F):

1) Menentukan hipotesis

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai

H_a : Efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

a) Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS.

b) Menentukan F_{tabel}

Hasil uji (F_{hitung}) akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat dfl ($var-1 = 3-1 = 2$) dan df2 ($53-2 = 51$) dengan $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 51 yaitu sebesar 4,03.

4) Membuat keputusan

a) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

(1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Dengan melihat nilai signifikansi

(1) Jika nilai sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(2) Jika nilai sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:171): "Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen".

Langkah-langkah dalam uji pengaruh parsial (uji t):

1) Menentukan hipotesis

Hipotesis yang diajukan:

a) Pengaruh secara parsial variabel efikasi diri terhadap motivasi pegawai

H₀ : Efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai

H_a : Efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

b) Pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai

H₀ : Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai

H_a : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

a) Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS.

b) Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan melihat nilai signifikansi (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 53 - 2 = 51$, maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,008.

4) Kaidah pengujian

a) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

(1) Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Dengan melihat nilai signifikansi

(1) Jika nilai sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

(2) Jika nilai sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini berjumlah 53 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 26 sampai dengan 30 tahun, berpendidikan S1, bekerja pada Bagian Operasi Sistem Distribusi, berpenghasilan per bulan antara Rp. 2.500.000,00 – Rp.5.499.999,00, memiliki masa kerja antara 1 – 10 Tahun, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 1,061 + 0,253X_1 + 0,480X_2$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,505, yang artinya bahwa variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D memiliki hubungan yang cukup.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,255 yang artinya bahwa kontribusi variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat adalah sebesar 25,5% dan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $8,552 > F_{tabel} 4,02$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat.

6. Hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa:
 - a. Nilai t hitung variabel Efikasi Diri sebesar $1,519 < 2,008$ dan nilai signifikan sebesar $0,135 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
 - b. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar $2,459 > 2,008$ dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai untuk meningkatkan keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan hendaknya pemimpin memberikan peluang kepada pegawai untuk mendapatkan pelatihan kerja sehingga perusahaan memiliki SDM yang handal mandiri dan profesional dalam bekerja.
2. Diharapkan perusahaan untuk memperhatikan mengenai gaji atau upah yang diterima oleh pegawai, dan hendaknya pemimpin harus lebih sering memperhatikan kebutuhan pegawai.
3. Diharapkan pimpinan ataupun pegawai untuk memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi, hendaknya sesama pegawai harus saling membantu dan tolong menolong agar pekerjaan lebih mudah dan cepat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Thara, dan Mochammad Al Musadieq. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 47(1),122-131.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusasi, Muhammad. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*. Vol 1(2), 102-117.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 35 Tentang Penilaian SKP.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2020. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Zainal, Veithzal Rizal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER

A. PENGANTAR

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Terhadap Motivasi Pegawai PT PLN (Persero) UP2D Kalimantan Barat”. Demi terlaksananya penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaan berdasarkan kode etik penelitian.

B. IDENTITAS PENELITI

Nama : Lia Kusuma Anggraini
NIM : 161310863
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

C. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis () atau silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.
3. Pilihan Jawaban:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Kurang Setuju (KS)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

D. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Bagian :

Penghasilan per Bulan :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

E. DAFTAR PERTANYAAN

1. EFIKASI DIRI (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Magnitude</i>					
1	Saya memiliki keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Saya memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
3	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas jika saya berusaha.					
4	Saya selalu bisa menyelesaikan tugas walaupun saya berada di dalam masalah.					
5	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas meskipun terdapat kesulitan dan rintangan.					
6	Apapun yang terjadi pada diri saya, saya yakin bisa menyelesaikan tugas saya.					
	<i>Strength</i>					
7	Saya selalu bisa mengatasi masalah sulit jika saya berusaha cukup keras.					
8	Jika seseorang menghambat pekerjaan saya, saya akan mencari cara untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut.					
9	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya dapat menemukan beberapa solusi.					
	<i>Generality</i>					
10	Saya tidak mempunyai kesulitan untuk tetap berada pada tujuan dan melaksanakannya.					

11	Dengan menggunakan sumber daya yang saya miliki, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga.					
12	Saya dapat menghadapi kesulitan dengan tenang, karena saya selalu dapat mengandalkan kemampuan saya.					

2. KEPUASAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Upah					
1	Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2	Selain gaji atau upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
	Pekerjaan					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
5	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
6	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
7	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
	Kesempatan promosi					
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada, karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
9	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
	Penyelia					
10	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya.					
11	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
12	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
	Rekan sekerja					
13	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja.					

14	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja.					
15	Rekan kerja saya sangat menyenangkan atas pekerjaannya dan dapat diteladani.					
16	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.					
17	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					

3. MOTIVASI (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan fisiologis					
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi.					
	Kebutuhan rasa aman					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya sangat menyenangkan.					
4	Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.					
5	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.					
6	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua.					
	Kebutuhan untuk disukai					
7	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.					
8	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.					
9	Pimpinan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.					
	Kebutuhan harga diri					
10	Pimpinan saya selalu memperlakukan pegawainya dengan baik dan sopan.					
11	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.					

	Kebutuhan pengembangan diri					
12	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegwainya untuk pengembangan diri.					
13	Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya.					

Lampiran 2

Karakteritik Responden

NO	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Penghasilan per Bulan	Masa Kerja	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1.	Arief Nurhidayanto	Laki-laki	41 Tahun	S1	Manager	Rp. 13.000.000	15	Sudah Menikah	2
2.	Yenni Rahmawati	Perempuan	55 Tahun	D3	Analyst kinerja	Rp. 11.000.000	30	Sudah Menikah	2
3.	Abdul Wahid	Laki-laki	55 Tahun	S1	Manager Bagian Fasilitas Operasi	Rp. 11.500.000	15	Sudah Menikah	4
4.	Hifni Ashif	Laki-laki	32Tahun	S1	Manager Bagian Fasilitas Operasi	Rp. 8.000.000	6	Sudah Menikah	4
5.	Ahmad Solihin	Laki-laki	32 Tahun	D1	Supervisor RTU	Rp. 9.000.000	13	Sudah Menikah	3
6.	Ilham Firdaus	Laki-laki	28 Tahun	S1	Assistant Engineer	Rp. 4.200.000	4	Sudah Menikah	4
7.	Andi wira Wardana	Laki-laki	27 Tahun	S1	Assistant Engineer	Rp. 4.000.000	4	Sudah Menikah	2
8.	Riza nurfaisal Al	Laki-laki	26 Tahun	S1	Junior Engineer	Rp. 4.000.000	1	Belum Menikah	-
9.	Yoseferiko	Laki-laki	29 Tahun	S1	Assistant Engineer Power Supply dan Peralatan pendukung	Rp. 6.000.000	1	Sudah Menikah	1
10.	Sumarno Dwi Saputra	Laki-laki	30 Tahun	S1	Junior Technician Power Supply dan Peralatan Pendukung	Rp. 5.000.000	5	Sudah Menikah	4

11.	Hery Julianto	Laki-laki	31 Tahun	D3	Supervisor Perencanaan SCADA	Rp. 5.500.000	13	Sudah Menikah	5
12.	Aryun Rifqi Baiquni	Laki-laki	27 Tahun	S1	Assistant Engineer Perencanaan SCADA	Rp. 5.200.000	5	Sudah Menikah	4
13.	Agita Indraputri	Perempuan	28 Tahun	S1	Assistant Engineer SCADA dan Telekomunikasi	Rp. 5.600.000	5	Sudah Menikah	4
14.	Savero Alphard	Laki-laki	29 Tahun	S1	Assistant Engineer SCADA dan Telekomunikasi	Rp. 6.600.000	5	Sudah Menikah	4
15.	Geovany Rachman	Laki-laki	32 Tahun	S1	Assistant Engineer SCADA dan Telekomunikasi	Rp. 6.300.000	5	Sudah Menikah	4
16.	Seto Swastika	Laki-laki	29 Tahun	S1	Assistant Engineer SCADA dan Telekomunikasi	Rp.6.700.000	5	Sudah Menikah	4
17.	Enggar Avianto	Laki-laki	36 Tahun	S1	Manager Bagian Operasi Sistem Distribusi	Rp. 9.000.000	10	Sudah Menikah	3
18.	Muhammad Ovid Ard hany	Laki-laki	32 Tahun	D3	Supervisor Perencanaan dan Evaluasi Operasi	Rp 4.000.000	8	Sudah Menikah	2
19.	Muhammad Bobby	Laki-laki	28 Tahun	S1	Assistant Engineer Evaluasi Operasi	Rp. 7.700.000	3	Sudah Menikah	4
20.	Nabiel faroqi	Laki-laki	28 Tahun	D3	Supervisor Operasi	missing	7	Belum menikah	4
21.	Harmada Nur Lisyanto	Laki-laki	26 Tahun	SMA	Junior Operator Pengaturan Operasi	Rp. 4.000.000	6	Sudah Menikah	2
22.	Ilham Ramdani	Laki-laki	32 Tahun	D3	Junior Operator Pengaturan Operasi	missing	6	Belum menikah	4
23.	Andrianto Dwi Prasetyo	Laki-laki	26 Tahun	S1	Junior Operator Pengaturan Operasi	Rp. 4.000.000	5	Belum menikah	-
24.	Tri Susanto	Laki-laki	28 Tahun	D3	Junior Pengaturan Operasi	missing	7	Belum menikah	4

25.	Rinda Abdilla	Laki-laki	25 Tahun	SMA	Junior Pengaturan Operasi	Rp. 3.000.000	5	Belum Menikah	-
26.	Deni Ilham	Laki-laki	26 Tahun	SMA	Junior Pengaturan Operasi	Rp. 4.000.000	6	Sudah Menikah	2
27.	Teguh Setiawan	Laki-laki	27 Tahun	D3	Junior Pengaturan Operasi	missing	6	Belum menikah	4
28.	Muhammad Nur Shodiq	Laki-laki	23 Tahun	S1	Junior Pengaturan Operasi	Rp.4.000.000	5	Belum Menikah	-
29.	Aries Sandyandi	Laki-laki	24 Tahun	SMA	Junior Pengaturan Operasi	Rp 3.500.000	4	Belum Menikah	-
30.	Irsang	Laki-laki	23 Tahun	SMA	Junior Pengaturan Operasi	Rp. 3.000.000	4	Belum Menikah	-
31.	Iqbal Nurhadi	Laki-laki	22 Tahun	SMA	Junior Operator Pengaturan Operasi	Rp. 3.000.000	4	Sudah Menikah	1
32.	Abdurahman Bulkaini	Laki-laki	28 Tahun	D3	Supervisor Pengelolaan Data dan Gambar	missing	7	Belum menikah	4
33.	Elvina Simamora	Perempuan	27 Tahun	D3	Junior Engineer Data dan Gambar	Rp. 5.000.000	5	Belum Menikah	1
34.	Andrawina Narasura	Laki-laki	28 Tahun	S1	Supervisor Pemeliharaan Elektromekanik	Rp.6.300.000	5	Belum Menikah	-
35.	Danang Purwanto	Laki-laki	32 Tahun	D3	Junior Engineer Pemeliharaan Elektromekanik	missing	6	Belum Menikah	4
36.	Luhur Danu Prayogo	Laki-laki	26 Tahun	D3	Junior Engineer Pemeliharaan Elektromekanik	Rp. 4.500.000	2	Belum Menikah	-
37.	Jagra Bagus Haryanto	Laki-laki	31 Tahun	S1	Supervisor Perencanaan Pemeliharaan	Rp. 6.600.000	6	Sudah Menikah	1
38.	Anggi Permata Sari	Perempuan	27 Tahun	D3	Junior Engineer Perencanaan Pemeliharaan	mising	6	Belum Menikah	4
39.	Diki Nugraha	Laki-laki	28 Tahun	S1	Supervisor Proteksi dan Metering	Rp. 5.500.000	5	Sudah Menikah	2

40.	Khalid Oki Wibowo	Laki-laki	29 Tahun	S1	Assistant Engineer Meter dan Transaksi Energi	Rp. 2.650.000	1	Belum Menikah	-
41.	Muhammad Nadir	Laki-laki	27 Tahun	S1	Assistant Engineer Proteksi	Rp. 5.000.000	4	Sudah Menikah	2
42.	Yudiestira	Laki-laki	26 Tahun	S1	Assistant Engineer Proteksi	Rp. 4.500.000	3	Sudah Menikah	3
43.	Ficha Meilawaty Choir	Perempuan	26 Tahun	S1	Junior Engineer Proteksi	missing	5	Belum menikah	4
44.	Hamidah	Perempuan	51 Tahun	S1	Manager Bagian KSA	Rp. 9.500.000	30	Sudah Menikah	3
45.	Alifyah Febriyanti	Perempuan	32 Tahun	S1	Supervisor Keuangan dan Akuntansi	Rp 7.700.000	7	Sudah Menikah	1
46.	Nina Morlina	Perempuan	47 Tahun	S1	Assistant Analyst keuangan dan Akuntansi	Rp. 7.000.000	24	Sudah Kawin	3
47.	Dwi Ida Wati Asih	Perempuan	30 Tahun	D3	Junior Analyst Keuangan dan Akuntansi	Rp. 4.000.000	11	Sudah Menikah	2
48.	Wahyu maulana	Laki-laki	30 Tahun	S1	Supervisor SDM dan ADM	Rp. 6.700.000	11	Sudah Menikah	2
49.	Agus Bayu Saputra	Laki-laki	26 Tahun	D3	Junior Analyst Administrasi Umum	Rp. 4.000.000	5	Sudah Menikah	1
50.	Maria Novena Rosintauli Simatupang	Perempuan	33 Tahun	S1	Administrasi	Rp. 3.209.000	9	Sudah Menikah	3
51.	Rony Alfiandy	Laki-laki	38 Tahun	D3	Pejabat Pelaksana Pengadaan	Rp. 4.000.000	14	Sudah Menikah	4
52.	Ibnu Hadi Saputra	Laki-laki	26 Tahun	SMA	Junior Officer Administrasi Pengadaan	Rp. 5.300.000	6	Sudah Menikah	1
53.	Tri Fani	Laki-laki	28 Tahun	D3	Pejabat Pelaksana K3L	Rp. 7.000.000	7	Belum Menikah	4

19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	3,50
20	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4,17
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
22	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	53	4,42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58	4,83
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	54	4,50
25	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	47	3,92
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4,08
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	52	4,33
32	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	56	4,67
33	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	54	4,50
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58	4,83
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	3,83
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	53	4,42
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
38	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	50	4,17
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	48	4,00
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	54	4,50
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57	4,75
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	48	4,00

TABULASI DATA KUESIONER VARIABEL Y (MOTIVASI)

Motivasi															
No.	Kebutuhan Fisiologis		Kebutuhan Rasa Aman				Kebutuhan Untuk Disukai			Penghargaan Diri		Kebutuhan Pengembangan Diri		Total	Rata-rata
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13		
1	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	52	4,50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50	3,50
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50	3,50
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	50	3,50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
7	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	49	4,00
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
10	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	54	4,50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
12	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	58	5,00
13	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3,50
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	46	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45	3,50
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	47	4,00

20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	4,00
21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4,00
22	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	43	3,50
23	5	4	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	57	5,00
24	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	47	3,50
25	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	50	4,00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	58	4,00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	4,50
31	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4,50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3,50
33	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	55	4,00
34	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	57	4,50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	4,50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5,00
38	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	49	4,00
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63	5,00
40	5	5	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	55	5,00
41	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	41	3,00
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	53	4,00
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	56	4,00

45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	58	4,50
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4,50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4,50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59	4,50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4,00
52	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	57	4,00
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51	4,00

x1.7	Pearson Correlation	,289*	,228	,435**	,348*	,353**	,545**	1	,634**	,479**	,484**	,438**	,450**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,036	,100	,001	,011	,010	,000		,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.8	Pearson Correlation	,252	,338*	,399**	,454**	,388**	,523**	,634**	1	,454**	,527**	,273*	,499**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,069	,013	,003	,001	,004	,000	,000		,001	,000	,048	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.9	Pearson Correlation	,285*	,377**	,235	,368**	,311*	,503**	,479**	,454**	1	,424**	,468**	,548**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,038	,005	,090	,007	,024	,000	,000	,001		,002	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.10	Pearson Correlation	,339*	,415**	,363**	,473**	,420**	,487**	,484**	,527**	,424**	1	,665**	,461**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,008	,000	,002	,000	,000	,000	,002		,000	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.11	Pearson Correlation	,257	,376**	,352**	,417**	,366**	,532**	,438**	,273*	,468**	,665**	1	,393**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,063	,006	,010	,002	,007	,000	,001	,048	,000	,000		,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.12	Pearson Correlation	,231	,272*	,299*	,419**	,307*	,439**	,450**	,499**	,548**	,461**	,393**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	,095	,049	,030	,002	,025	,001	,001	,000	,000	,001	,004		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
x1.t	Pearson Correlation	,622**	,699**	,691**	,781**	,691**	,758**	,680**	,684**	,653**	,747**	,688**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

	Pearson	,147	,174	-,010	,201	,111	,067	,376*	,005	,145	-,034	-,035	,127	,652**	,783**	1	,898**	,839**	,552**
	Correlation							*											
x2.15	Sig. (2-tailed)	,295	,212	,943	,149	,430	,636	,005	,972	,302	,808	,802	,363	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson	,093	,254	-,010	,103	,111	,067	,376*	-,069	,101	,019	,017	,182	,716**	,842**	,898**	1	,887**	,563**
	Correlation							*											
x2.16	Sig. (2-tailed)	,506	,067	,943	,462	,430	,636	,005	,622	,472	,892	,906	,191	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson	,117	,226	-,035	,164	,153	,079	,438*	,071	,218	,012	,115	,275*	,656**	,830**	,839**	,887**	1	,619**
	Correlation							*											
x2.17	Sig. (2-tailed)	,404	,103	,805	,240	,274	,572	,001	,616	,116	,931	,412	,046	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Pearson	,444**	,515**	,536**	,645**	,537**	,526**	,669*	,458**	,495*	,573**	,504**	,676**	,553**	,569**	,552**	,563**	,619**	1
	Correlation							*											
x2.t	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Hasil Uji Validitas

Motivasi (Y)

		Correlations													
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	yt
y1	Pearson Correlation	1	,900**	,613**	,579**	,457**	,014	,429**	,220	,266	,348*	,244	,301*	,300*	,619**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,921	,001	,114	,054	,011	,078	,028	,029	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y2	Pearson Correlation	,900**	1	,500**	,549**	,350*	,146	,420**	,163	,265	,206	,119	,186	,185	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,010	,296	,002	,242	,055	,138	,395	,183	,185	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y3	Pearson Correlation	,613**	,500**	1	,316*	,543**	,045	,426**	,433**	,438**	,530**	,436**	,580**	,506**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,021	,000	,748	,001	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y4	Pearson Correlation	,579**	,549**	,316*	1	,596**	,101	,378**	,236	,161	,285*	,395**	,140	,197	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,021		,000	,473	,005	,089	,250	,039	,003	,318	,157	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y5	Pearson Correlation	,457**	,350*	,543**	,596**	1	,234	,503**	,458**	,380**	,487**	,583**	,490**	,551**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,000	,000		,091	,000	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y6	Pearson Correlation	,014	,146	,045	,101	,234	1	,398**	,327*	,249	,170	,145	,139	,199	,390**
	Sig. (2-tailed)	,921	,296	,748	,473	,091		,003	,017	,072	,224	,299	,321	,152	,004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y7	Pearson Correlation	,429**	,420**	,426**	,378**	,503**	,398**	1	,715**	,625**	,588**	,515**	,583**	,405**	,795**

	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,005	,000	,003		,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y8	Pearson Correlation	,220	,163	,433**	,236	,458**	,327*	,715**	1	,829**	,636**	,578**	,581**	,428**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,114	,242	,001	,089	,001	,017	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y9	Pearson Correlation	,266	,265	,438**	,161	,380**	,249	,625**	,829**	1	,588**	,485**	,548**	,389**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,054	,055	,001	,250	,005	,072	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y10	Pearson Correlation	,348*	,206	,530**	,285*	,487**	,170	,588**	,636**	,588**	1	,707**	,774**	,627**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,011	,138	,000	,039	,000	,224	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y11	Pearson Correlation	,244	,119	,436**	,395**	,583**	,145	,515**	,578**	,485**	,707**	1	,702**	,582**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,078	,395	,001	,003	,000	,299	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y12	Pearson Correlation	,301*	,186	,580**	,140	,490**	,139	,583**	,581**	,548**	,774**	,702**	1	,882**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,028	,183	,000	,318	,000	,321	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
y13	Pearson Correlation	,300*	,185	,506**	,197	,551**	,199	,405**	,428**	,389**	,627**	,582**	,882**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,029	,185	,000	,157	,000	,152	,003	,001	,004	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
yt	Pearson Correlation	,619**	,548**	,722**	,527**	,734**	,390**	,795**	,760**	,716**	,786**	,729**	,789**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Hasil Uji Reliabilitas**Efikasi Diri (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	12

Hasil Uji Reliabilitas**Kepuasan Kerja (X2)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	17

Hasil Uji Reliabilitas**Motivasi (Y)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,77765616
	Absolute	,141
Most Extreme Differences	Positive	,141
	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,026
Asymp. Sig. (2-tailed)		,243

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Hasil Uji Linearitas
Efikasi dan Motivasi**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yr * x1.r	(Combined)		4,780	16	,299	1,582	,125
	Between Groups	Linearity	1,908	1	1,908	10,106	,003
		Deviation from Linearity	2,872	15	,191	1,014	,463
	Within Groups		6,796	36	,189		
	Total		11,575	52			

**Hasil Uji Linearitas
Kepuasan dan Motivasi**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
yr * x2.r	(Combined)		5,380	18	,299	1,640	,105
	Between Groups	Linearity	2,552	1	2,552	14,007	,001
		Deviation from Linearity	2,827	17	,166	,913	,566
	Within Groups		6,196	34	,182		
	Total		11,575	52			

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,061	,745		1,424	,161		
	x1.r	,253	,167	,219	1,519	,135	,720	1,390
	x2.r	,480	,195	,354	2,459	,017	,720	1,390

a. Dependent Variable: motivasi rata-rata

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,061	,745		1,424	,161
Efikasi Diri	,253	,167	,219	1,519	,135
Kepuasan Kerja	,480	,195	,354	2,459	,017

c. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS 21, 2021

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505 ^a	,255	,225	,41533

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

d. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,950	2	1,475	8,552	,001 ^b
1 Residual	8,625	50	,173		
Total	11,575	52			

a. Dependent Variable: motivasi

b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, efikasidiri

Sumber: Data Olahan,2021

Hasil Uji pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,061	,745		1,424	,161
1 Efikasi Diri	,253	,167	,219	1,519	,135
Kepuasan Kerja	,480	,195	,354	2,459	,017

a. Dependent Variable: Motivasi

