

Andono Budi Saputra, dkk / Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 3, No 2 (2019): 285-301



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN

(Studi pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Andono Budi Seputro, Prayekti Dan Jajuk Herawati

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

---

### Informasi Naskah *ABSTRACT*

Diterima:

30 September  
2019

Revisi : 15  
Oktober 2019

Diterima Untuk  
Terbit : 25

Oktober 2019

Tersedia Online:  
30 Oktober 2019

*This study aims to determine the effect of motivation on work performance, knowing the effect of self efficacy on work performance and knowing the effect of work motivation and self efficacy together on work performance. This type of research is correlational. The population in this study was the lectures at Atma Jaya Yogyakarta University. The sample used in this study was 76 respondents. The sampling technique uses purposive sampling. The technique used in data collection is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. To find out the effect simultaneously used the F test, and to determine the effect partially used the t test. The results showed that motivation partially influences the work performance of lecturers, self efficacy partially influences the work performance of the lecturer, motivation and self efficacy simultaneously influence the work performance of the lecturer.*

---

**Keywords:** *motivation, self efficacy, work performance*

### PENDAHULUAN

Pada masa kini pendidikan merupakan faktor utama penunjang keberhasilan karir seseorang. Semakin tinggi jenjang pendidikan maka peluang untuk berkarir dalam dunia kerja akan semakin tinggi pula. Demi memperoleh pendidikan yang baik, masyarakat rela berkorban meninggalkan tempat tinggal mereka untuk menetap sementara waktu di

lokasi perguruan tinggi tempat mereka menuntut ilmu. Tentunya perguruan tinggi yang mereka pilih adalah perguruan dengan kualitas yang baik.

Kualitas perguruan tinggi tersebut ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah tenaga pendidik atau dosen. Produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah juga turut mempengaruhi kualitas dosen. Hal ini kaitannya dengan jabatan fungsional dosen.

Dosen atau tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan prestasi universitas. Prestasi kerja dosen tercermin dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya digunakan dalam pengajuan jabatan fungsional. Penetapan jabatan fungsional tersebut didasarkan pada jumlah angka kredit yang dapat dicapai oleh seorang dosen. Semakin tinggi angka kredit yang dicapai maka jabatan fungsional dosen akan meningkat. Karena jabatan fungsional merupakan jabatan karier yang mana menunjukkan kinerja dosen, maka semakin tinggi jabatan fungsional semakin tinggi pula kualitas pendidikan yang dapat diajarkan.

Jumlah Total Perguruan Tinggi adalah 106. Dari sekian banyaknya itu maka calon mahasiswa akan memilih PT yang dirasa baik dan berkualitas. Kualitas dosen akan sangat berpengaruh dalam perkembangan Perguruan Tinggi tersebut.

Prestasi kerja dosen tersebut dipengaruhi oleh faktor motivasi dan *self efficacy*. Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002). Situasi yang membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi yakni gaji yang diterima setelah melakukan kewajibannya. Dalam hal ini gaji merupakan sebuah kompensasi terhadap kewajiban dan juga prestasi yang dicapai.

Selain motivasi, faktor lain yaitu *self efficacy*. Menurut Tarsidi (2007) dalam Retno (2013) *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. Pada saat seorang dosen memiliki *self efficacy* atau keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mencapai prestasi maka tidak menutup kemungkinan bahwa dosen tersebut akan mencapai prestasi yang tinggi.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap prestasi kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* secara bersama – sama terhadap prestasi kerja dosen.

Manfaat dari penelitian ini adalah bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa, Bagi universitas, sebagai pengetahuan dan atau informasi mengenai motivasi dan *self efficacy* terhadap prestasi kerja dosen (jabatan akademik),

Bagi dosen, sebagai salah satu referensi mengenai jabatan akademik sehingga dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan capaian jabatan akademik

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PRESTASI KERJA**

Menurut Bernardin dan Russel (1993), dalam Yatipai (2015) prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil – hasil yang diperoleh melalui fungsi – fungsi pekerjaan tertentu. Prestasi kerja dosen tercermin dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pelaksanaan Tri Dharma PT diwujudkan dalam pengajuan usulan kenaikan jabatan fungsional.

### **TEORI MOTIVASI KERJA**

Teori motivasi merupakan teori yang memberikan penjelasan mengenai dorongan dalam diri yang menyebabkan suatu perilaku, disebabkan oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dalam kaitannya dengan pengajuan jabatan fungsional, dalam penelitian ini menggunakan teori Frederick Herzberg atau dikenal dengan teori Dwi – Faktor dan teori hierarki Maslow.

### **TEORI DWI – FAKTOR (*DUAL – FACTOR THEORY*)**

Teori Dwi – Faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori Dwi – Faktor disebut juga *motivation – hygiene theory*. Frederick Herzberg mengemukakan bahwa terdapat dua aspek yang selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan. Dua aspek tersebut yaitu pekerjaan itu sendiri (*job content*) dan aspek lain yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut (*job context*). Aspek yang berkaitan dengan pekerjaan (*job context*) meliputi gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja (Hariandja, 2002).

### **TEORI HIERARKI MASLOW**

Indikator motivasi kerja menurut teori hierarki kebutuhan Maslow dalam (Hasibuan 2009:152-154), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **INDIKATOR MOTIVASI KERJA**

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut teori motivasi dwi faktor, pada saat seseorang melakukan pekerjaan maka akan merasakan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Pada penelitian ini, terdapat sepuluh indikator pada variabel motivasi, diantaranya: upah / gaji, insentif. Kesepuluh indikator tersebut dapat digunakan untuk melihat seberapa besar motivasi tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

### **INDIKATOR *SELF EFFICACY***

Dalam menyusun pengajuan jabatan fungsional yang digunakan sebagai indikator prestasi kerja, seorang dosen harus memiliki *self efficacy*. Tarsidi (2007) dalam Retno (2013) mengatakan bahwa *self efficacy*

merupakan keyakinan dalam diri seseorang bahwa dirinya mampu untuk berusaha mengatasi hambatan, mencari informasi sehingga dapat menentukan keputusan dan mencapai hasil yang diinginkan.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA**

Dalam penelitian ini prestasi kerja dilihat dalam pengajuan jabatan fungsional negeri dosen. Berdasarkan teori Dwi Faktor tersebut maka pada saat seorang dosen memiliki motivasi yang baik dalam dirinya maka dosen akan terpacu untuk mengajukan jabatan fungsional negeri demi meningkatkan prestasinya. Pada situasi kepuasan kerja, seorang dosen dengan tanggung jawab akan kewajibannya akan memiliki peluang untuk berprestasi lebih tinggi. Dengan kata lain seorang dosen dengan tanggung jawab pada kewajibannya untuk melakukan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi akan cenderung memiliki prestasi

Oleh karena itu hipotesis penelitian dengan variabel motivasi dapat ditulis sebagai berikut:

**H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen.**

## **PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP PRESTASI KERJA**

Pada dasarnya *self efficacy* atau keyakinan dalam diri individu akan dengan sendirinya mendorong motivasi untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Retno (2013) menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemantapan dalam pengambilan keputusan karir. Adanya *self efficacy* membuat seseorang lebih maju untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pada saat *self efficacy* tinggi maka kemungkinan untuk mencapai prestasi akan lebih besar. Oleh karena itu hipotesis penelitiann dengan variabel *self efficacy* dapat ditulis sebagai berikut:

**H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen.**

## **METODE PENELITIAN SIFAT PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat korelasional. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan minat untuk tujuan studi (Weygandt, 2003). Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti melalui kuesioner yang dibagikan pada seluruh asisten ahli Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Data primer berupa faktor motivasi yang dapat mempengaruhi pengajuan jabatan fungsional asisten ahli. Sedangkan data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh dari arsip resmi atau instansi terkait berupa jumlah asisten ahli berdasarkan jabatan fungsional yang telah dicapai pada

tahun 2017. Data sekunder berupa jumlah pengajuan CCP dan prestasi kerja asisten ahli.

## DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka definisi operasionalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Prestasi Kerja (PK)

Porter dan Lawyer (1967) dalam Ernawati (2015) bahwa prestasi kerja dikatakan “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu.

### 2. Motivasi

Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2002).

### 3. *Self Efficacy*

*self efficacy* merupakan keyakinan individu untuk mampu menyelesaikan atau keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan prestasi kerja.

## 3.3. POPULASI, SAMPEL, TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu dosen berjabatan akademik Asisten Ahli di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berjumlah 91 dosen. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2013).

Data populasi dosen berjabatan akademik Asisten Ahli di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sejumlah 91 dosen. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk populasi antara 90 sampai 95 jumlah sampelnya adalah 76 sehingga berdasarkan tabel di atas maka peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 76 dosen berjabatan akademik Asisten Ahli di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih (2011), penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik *non random sampling* yang mana peneliti dapat melakukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan memberikan batasan pada pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Dosen yang dipilih adalah yang mempunyai jabatan akademik Asisten Ahli yang telah diangkat menjadi tenaga pendidik tetap pada instansi terkait.
2. Dosen tersebut telah melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan minimal jabatan akademik Asisten Ahli.

## METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

## PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner memiliki kriteria skor skala likert dengan nilai 1-5.

Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pengembangan Indikator
Prestasi Kerja	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Telah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.</li><li>2. Memiliki kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.</li><li>3. Memiliki keahlian dalam masing – masing bidang pekerjaan.</li><li>4. Mengetahui secara pasti detail dari masing – masing pekerjaan Anda saat ini.</li></ol>
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Menghasilkan karya ilmiah sebanyak yang ditentukan.</li><li>2. Pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan.</li><li>3. Memiliki sertifikat seminar dan konferensi</li></ol>
	Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Bekerja sesuai apa yang sudah ditugaskan.</li><li>2. Bekerja tanpa adanya paksaan.</li><li>3. Bekerja dengan sopan dan ramah.</li><li>4. Memiliki integritas dalam menjalankan tugas</li></ol>
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Memberikan ide-ide untuk menyelesaikan masalah dalam bekerja.</li><li>2. Bekerja dengan sungguh-sungguh</li><li>3. Menyelenggarakan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat</li></ol>

Motivasi	Upah / gaji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diberikan sudah memadai.</li> <li>2. Gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja.</li> </ol>
	Insentif / Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus yang diberikan instansi telah sesuai dengan penilaian terhadap target.</li> <li>2. Bonus instansi sudah tepat waktu dari yang dijanjikan.</li> </ol>
	Harga diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dilibatkan dalam pengambilan keputusan instansi.</li> </ol>
	Kebutuhan partisipasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan instansi.</li> </ol>
	Tempat yang sesuai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan sesuai dengan bidangnya.</li> </ol>
	Rasa aman di masa depan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapat jaminan kesehatan dari instansi tempat bekerja.</li> <li>2. Bekerja di instansi ini dapat menjamin kehidupan di hari tua.</li> </ol>
	Lingkungan tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan di instansi membuat anda nyaman dalam bekerja.</li> <li>2. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.</li> <li>3. Ventilasi di dalam ruangan baik.</li> </ol>
	Kesempatan untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.</li> </ol>
	Persaingan yang sehat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi tenaga pendidik selalu dinilai dengan teliti dan benar.</li> </ol>
<i>Self Efficacy</i>	Bagaimana individu dapat mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpandangan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>2. Mengembangkan kemampuan dan prestasi</li> <li>3. Merasa yakin dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>4. Bekerja sesuai dengan jadwal</li> </ol>

		yang diatur. 5. Bertindak selektif dalam mencapai tujuannya
	Seberapa tinggi keyakinan tenaga pendidik dalam mengatasi kesulitan pada saat proses pembelajaran	1. Usaha yang dilakukan dapat meningkatkan prestasi dengan baik. 2. Komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. 3. Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki  4. Memiliki tujuan yang positif dalam melakukan berbagai hal. 5. Memiliki motivasi yang baik terhadap dirinya sendiri untuk pengembangan dirinya.
	Menunjukkan apakah <i>self efficacy</i> akan berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktifitas dan situasi	1. Menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan berpikir positif. 2. Suka mencari situasi baru. 3. Dapat mengatasi segala situasi dengan efektif. 4. Mencoba tantangan baru.

### 3.4. UJI INSTRUMEN

Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya bias pada instrumen yang dipakai dalam penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Bivariate Pearson*. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan signifikansi 0.05) maka instrumen memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, sehingga bisa dinilai valid.

#### 3.4.2. Uji Reabilitas



Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu sehingga merujuk pada akurasi data yang akan diperoleh. Pengujian reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Di mana:

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah varians skor tiap – tiap item

$\sigma_t^2$  = varians total

Jika nilai alpha mendekati 1 maka reabilitas mencukupi ( $>0.7$ ). Sementara jika alpha  $> 0.8$  maka seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reabilitas yang kuat.

## TEKNIK ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap prestasi kerja Asisten Ahli Universitas Atma Jaya Yogyakarta adalah regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan bantuan *Software SPSS*.

### UJI ASUMSI KLASIK

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji heteroskedastisitas, uji otokorelasi, dan uji multikolinearitas.

### ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan analisis regresi yang terdiri lebih dari satu variabel independen. Persamaan dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut (Sugiyono, 2014).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

$Y$  = Prestasi Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = *Self Efficacy*

### UJI STATISTIK

Uji statistik digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan meliputi:

- Uji F

Guna mengetahui pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen maka digunakan uji F. Derajat kepercayaan yang digunakan yaitu 0,05.

Jika nilai F-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel-variabel independen dengan serentak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- Uji t  
Uji t (*t test*) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak. Artinya, variabel-variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan beberapa variabel. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen mampu menjelaskan variasi nilai variabel dependen, di mana satuannya adalah dalam persentase (%) (Nurchayaningtyas, 2011). Dalam regresi ganda akan dilihat yaitu nilai Adjusted  $R^2$ .

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Kualitas Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,847	0,361	Valid
	Y2	0,663	0,361	Valid
	Y3	0,841	0,361	Valid
	Y4	0,785	0,361	Valid
	Y5	0,856	0,361	Valid
	Y6	0,804	0,361	Valid
	Y7	0,845	0,361	Valid
	Y8	0,837	0,361	Valid
	Y9	0,814	0,361	Valid
	Y10	0,845	0,361	Valid
	Y11	0,544	0,361	Valid
	Y12	0,819	0,361	Valid
	Y13	0,838	0,361	Valid
	Y14	0,849	0,361	Valid
Motivasi ( $X_1$ )	X1.1	0,413	0,361	Valid
	X1.2	0,689	0,361	Valid
	X1.3	0,921	0,361	Valid
	X1.4	0,685	0,361	Valid
	X1.5	0,839	0,361	Valid
	X1.6	0,743	0,361	Valid
	X1.7	0,704	0,361	Valid
	X1.8	0,593	0,361	Valid

	X1.9	0,712	0,361	Valid
	X1.10	0,684	0,361	Valid
	X1.11	0,869	0,361	Valid
	X1.12	0,899	0,361	Valid
	X1.13	0,814	0,361	Valid
	X1.14	0,921	0,361	Valid
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,878	0,361	Valid
	X2.2	0,897	0,361	Valid
	X2.3	0,845	0,361	Valid
	X2.4	0,899	0,361	Valid
	X2.5	0,874	0,361	Valid
	X2.6	0,837	0,361	Valid
	X2.7	0,917	0,361	Valid
	X2.8	0,796	0,361	Valid
	X2.9	0,919	0,361	Valid
	X2.10	0,743	0,361	Valid
	X2.11	0,793	0,361	Valid
	X2.12	0,751	0,361	Valid
	X2.13	0,489	0,361	Valid
	X2.14	0,519	0,361	Valid

**Sumber: Data primer yang diolah, 2019**

Hasil uji validitas pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Prestasi kerja (Y)	0,954	Reliabel
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,941	Reliabel
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	0,954	Reliabel

**Sumber: Data primer yang diolah, 2019**

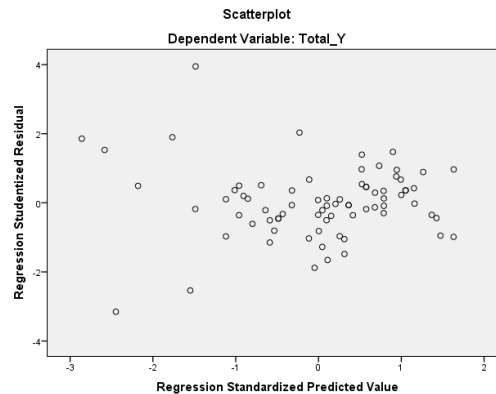
Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua butir pertanyaan dalam variabel adalah reliabel atau handal (Indriantoro dan Bambang ,2002), sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik plot nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### b. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan uji autokorelasi dengan program SPSS versi 21 didapatkan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,804. Nilai DW sebesar 1,804 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 76 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Durbin Watson Test Bound**

	k=2	
n	dl	du
76	1,574	1,618

**Sumber: Ghozali, 2016**

Oleh karena nilai DW 1,804 lebih besar dari batas atas (du) 1,618 dan kurang dari  $4 - 1,618 = 2,382$  ( $4 - du$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

#### c. Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,376	2,660
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	0,376	2,660

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.4, dapat dijelaskan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai VIF di sekitar angka 1 dan angka *tolerance* mendekati 1.

#### 4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi (X<sub>1</sub>) dan self efficacy (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja (Y), mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 21. Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5 Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Probabilitas (Sig)
Constant	13,654	4,781	0,000
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,381	4,230	0,000
Self Efficacy (X <sub>2</sub> )	0,390	4,418	0,000
<b><i>Adjusted R<sup>2</sup> = 0,701</i></b>			
<b><i>F = 89,014 (Sig. = 0,000)</i></b>			
<b><i>Dependent Variable : Prestasi kerja (Y)</i></b>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.5 hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21 didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 13,654 + 0,381X_1 + 0,390X_2$$

#### Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3975,117	2	1987,559	89,014	,000 <sup>b</sup>
Residual	1629,988	73	22,329		
Total	5605,105	75			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

- a. Untuk mengetahui besarnya  $F_{tabel}$  dapat diketahui dengan perhitungan sebagai berikut:  
 $dk$  pembilang = k  
 $dk$  penyebut =  $(n - k - 1)$   
 $dk$  pembilang = 2 (nilai  $df$  untuk model regression)  
 $dk$  penyebut =  $(76 - 2 - 1) = 73$   
Berdasarkan Tabel F pada  $\alpha = 5\%$  diketahui bahwa nilai  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut = 73 adalah sebesar 3,12.
- b. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 89,014.
- c. Nilai  $F_{hitung}$  (89,014) >  $F_{tabel}$  (3,12) maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya motivasi dan self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### 4.2.3 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,654	2,856		4,781	0,000
	X1	0,381	0,090	0,435	4,230	0,000
	X2	0,390	0,088	0,455	4,418	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

X1 = Motivasi X2= Self Efficacy

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

Kesimpulan dalam pengujian  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,230 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66) maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

- 2) Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel self efficacy ( $X_2$ ) sebesar 4,418 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66) maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,842 <sup>a</sup>	0,709	0,701	4,72531

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebesar 0,701. Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan self efficacy ( $X_2$ ) mampu menjelaskan 70,1% variasi yang ada pada variabel prestasi kerja (Y) atau menjelaskan sebesar 70,1% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja (Y). Sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel tersebut.

#### Pembahasan

Motivasi ( $X_1$ ) dan self efficacy ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai  $F_{hitung}$  (89,014) >  $F_{tabel}$  (3,12). Hal ini berarti bahwa motivasi dan self efficacy telah mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,230 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66). Koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

Self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karena nilai  $t_{hitung}$  variabel self efficacy ( $X_2$ ) sebesar 4,418 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66). Koefisien regresi variabel self efficacy bernilai positif sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu self efficacy berpengaruh positif terhadap prestasi kerja diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sumbangan variabel bebas (motivasi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 0,701 (70,1%). Hasil tersebut berarti bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan self efficacy ( $X_2$ ) mampu menjelaskan 70,1% variasi yang ada pada variabel prestasi kerja (Y) atau menjelaskan sebesar 70,1% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja (Y). Sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Lestariningsih dan Basuki (2011) bahwa secara simultan motivasi,

kemampuan, peluang, dan hambatan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap upaya dalam peningkatan jabatan akademis. Motivasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi upaya dalam peningkatan jabatan akademis. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zamralita, dkk (2006) tentang hubungan antara *self efficacy* dan prestasi kerja karyawan marketing.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,230 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66).
2. Self efficacy ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel self efficacy ( $X_2$ ) sebesar 4,418 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,66).
3. Motivasi ( $X_1$ ) dan self efficacy ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y), hal ini dibuktikan nilai  $F_{hitung}$  (89,014) >  $F_{tabel}$  (3,12).

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu :

Bagi responden, dengan melihat pada koefisien motivasi yang lebih kecil dari koefisien self efficacy ( $0,38 < 0,340$ ) maka hendaknya motivasi supaya lebih ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, E., 2015, "Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Lamongan", diakses dari [etheses.uin-malang.ac.id/11410014\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/11410014_Bab_2.pdf) dan [etheses.uin-malang.ac.id/view/divisions/Fpsi/2015.html](http://etheses.uin-malang.ac.id/view/divisions/Fpsi/2015.html) diakses pada tanggal 7 Januari 2018.
- Hariandja, MTE, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 2002, Jakarta: PT. Grasindo.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Lestariningsih, M., dan Basuki, 2011, "Analisis Motivasi, Kemampuan, Peluang, dan Hambatan yang Berpengaruh Terhadap Upaya Dosen dalam Meningkatkan Jabatan Akademis", *Seminar Nasional Kontribusi Dunia Pendidikan Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi dalam Penguatan Perekonomian Bangsa*.



- Nurchahyaningtyas, 2011, *Modul Praktikum Statistik II*, Fakultas Ekonomi UAJY, Yogyakarta.
- Sigit, Soehardi, 2003, *Perilaku Organisasional*, 2003, Yogyakarta: BPFE UST.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Weygandt, Jerry J, dkk, 2003, *Research Methods For Business, 4<sup>th</sup> Edition*, 2011, Jakarta: Salemba Empat.
- Yatipai, T., Montolalu, J., dan SG Kaparang, 2015, “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado”, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Zameer, Hashim, dkk, (2014), “The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan”, *Internal Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4 (1): 2308 – 0337
- Zamralita, Marceline C., dan M. Nisfiannoor (2006), “Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing”, *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 8 No.2:196-2016  
[qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/](http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/)

diakses pada tanggal 5 Februari 2018