

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYATAMA
SOLUSINDO KOTA DUMAI**

SKRIPSI

OLEH

NADIA RAHMAYENI

11970125010



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYATAMA
SOLUSINDO KOTA DUMAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

NADIA RAHMAYENI
11970125010



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

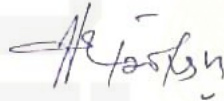
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NADIA RAHMAYENI
NIM : 11970125010
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAYATAMA SOLUSINDO KOTA DUMAI

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadia Rahmayeni
 NIM : 11970125010
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua Penguji
 Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji I
 Desvi Emti, SE, M Si

Penguji II
 Ade Ria Nirmala, SE, MM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NADIA RAHMAYENI
 NIM : 11910125010
 Tempat/Tgl. Lahir : DUMAI, 19 JULI 2000
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : SJ MANAJEMEN
 Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH EFikasi DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO KOTA DUMAI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis Skripsi (Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 MEI 2023
 Yang membuat pernyataan


 METERAI TEMBEL
 EA7AKX485237993
 NADIA RAHMAYENI
 NIM : 11910125010

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYATAMA SOLUSINDO KOTA DUMAI

Oleh

NADIA RAHMAYENI
NIM 11970125010

Penelitian ini dilakukan pada PT Mayatama Solusindo Kota Dumai yang bergerak dibidang penyediaan jasa *internet service provider*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai. Secara simultan efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukan dengan Koefisien determinasi sebesar 0,533 atau sebesar 53,3% hal ini menunjukan bahwa 53,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICIENCY AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI CITY

By

NADIA RAHMAYENI
NIM 11970125010

This research was conducted at PT Mayatama Solusindo Kota Dumai which is engaged in providing internet service provider services. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and work discipline on the performance of employees of PT Mayatama Solusindo Kota Dumai, either partially or simultaneously. As for this study, there were 70 people and the sample used in this study was 70 people. The method of determining the sample in this study uses a saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. Quantitative descriptive analysis method. The results showed that partially the work environment has an effect on employee performance, as well as work discipline partially affecting the performance of employees of PT Mayatama Solusindo Kota Dumai. Simultaneously self-efficacy and work discipline affect the performance of employees of PT Mayatama Solusindo Kota Dumai. The magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination of 0.533 or 53.3%, this indicates that 53.3% of employee performance is influenced by self-efficacy and work discipline and the remaining 46.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Self-Efficacy, Work Discipline and Employee Performance

UIN SUSKA RIAU


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis yang telah memberikan saya waktu dan kesehatan agar saya bisa menyelesaikan skripsi dengan baik, salawat beserta salam tidak lupa juga penulis hadiahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya tercinta, Papa Alm. Derman dan Mama Dasmalinda yang tiada henti-hentinya memberikan do'a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk papa di syurga Allah dan mama semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE. MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE. MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen. Serta para Staff TU yang telah membantu memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Ermansyah, SE. MM selaku Pembimbing Akademik.
7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE. M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pimpinan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai dan para karyawan lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Ketiga saudara saya Dedi Zulhendri, Hazlina Izzah Tamara, dan Adit Alfandi serta tante Sofia Gusyanti dan paman Gusrizal yang selalu memberikan dukungan secara keuangan, semangat dan motivasi setiap langkah.
11. Teman-teman seperjuangan saya Helmia Saputri, Aulia Rahmat Devnul dan Afifah Rahmawati yang telah bersedia menerima keluh kesah, memberi motivasi dan menghibur penulis.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Na kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Mei 2023

Penulis

NADIA RAHMAYENI
NIM. 11970125010

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.4 Tujuan Penilaian Kerja.....	18
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.2 Efikasi Diri.....	20
2.2.1 Definisi Efikasi Diri.....	20
2.2.2 Dimensi Efikasi Diri.....	21
2.2.3 Indikator Efikasi Diri.....	23
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	24
2.3 Disiplin Kerja.....	25
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	25
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.4 Pengaruh antar Variabel.....	31
2.4.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.....	31

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.5 Pandangan Islam.....	32
2.5.1 Pandangan Islam tentang Efikasi Diri.....	32
2.5.2 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja.....	34
2.5.3 Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan.....	35
2.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.7 Variabel Penelitian.....	42
2.8 Hipotesis Penelitian.....	42
2.9 Kerangka Penelitian.....	44
2.10 Konsep Operasional.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Lokasi Penelitian.....	46
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.2.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2.2 Sumber Data.....	47
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1 Angket (Kuesioner).....	49
3.4.2 Wawancara.....	50
3.5 Skala Pengukuran Data.....	50
3.6 Metode Analisis Data.....	51
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif.....	52
3.6.2 <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	52
3.7 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	53
3.7.1 Uji Validitas.....	53
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.1 Uji Normalitas.....	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji Autokorelasi.....	55
3.8.3 Uji Heterokedastisitas.....	55
3.8.4 Uji Multikolinieritas.....	56
3.9 Uji Hipotesis.....	56
3.9.1 Regresi Linear Berganda.....	56
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	57
3.9.3 Uji Parsial (Uji T).....	58
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi.....	58
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	60
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.2 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	65
4.3 Struktur Organisasi.....	66
4.4 Uraian Jabatan.....	67
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	76
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	76
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	77
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	77
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
5.2 Deskripsi Variabel.....	78
5.2.1 Efikasi Diri.....	78
5.2.2 Disiplin Kerja.....	80
5.2.3 Kinerja Karyawan.....	82
5.3 Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data.....	84
5.3.1 Uji Validitas.....	84
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	86
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	87
5.4.1 Uji Normalitas.....	87
5.4.2 Uji Autokorelasi.....	88
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.4 Uji Multikolinieritas.....	90
5.5 Uji Hipotesis.....	91
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	91
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	93
5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T).....	94
5.5.4 Koefisien Determinasi.....	95
5.6 Pembahasan.....	96
5.6.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai.....	96
5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai.....	98
5.6.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai.....	99
BAB VI PENUTUP.....	100
6.1 Kesimpulan.....	100
6.2 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai	5
Tabel 1.3 Jumlah Permintaan dan Realisasi Pemasangan Layanan Jaringan Internet Pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 3.1 Daftar Pernyataan Alternatif	49
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	77
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Responden Mengenai Efikasi Diri	79
Tabel 5.6 Rekapitulasi Responden Mengenai Disiplin Kerja	81
Tabel 5.7 Rekapitulasi Responden Mengenai Kinerja Karyawan	82
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 5.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov	88
Tabel 5.12 Uji Durbin – Watson	89
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas	90
Tabel 5.14 Analisis Regresi Linear Berganda	96
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan (F)	93
Tabel 5.16 Hasil Uji Parsial (Uji T)	95
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Struktur organisasi di PT. Mayatama Solusindo Dumai.....	66
Gambar 5.1 Tanggapan Responden Mengenai Efikasi Diri.....	80
Gambar 5.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	82
Gambar 5.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	84
Gambar 5.4 Hasil Uji Normalitas dengan P-plots.....	87
Gambar 5.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	90

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan organisasi atau perusahaan sangatlah diperlukan sebagai wadah untuk menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi. Organisasi atau perusahaan merupakan sebuah sarana yang berisikan orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu, keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing yang tentunya membedakan mereka antar satu dengan yang lainnya. Kemudian daripada itu, peran manajemen sumber daya dirasakan penting bagi suatu perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari.

Menurut Irham Fahmi (2017), manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Perkembangan teknologi saat ini, membawa banyak perubahan pada dunia, bisa dalam artian negatif maupun positif. Salah satu dampak positif perkembangan teknologi adalah dengan adanya internet. Dimana internet bisa membantu manusia dalam banyak hal jika digunakan secara bijak, tetapi bisa merugikan jika disalahgunakan. Secara garis besar, internet memiliki beberapa fungsi, diantaranya adalah berfungsi sebagai sarana komunikasi, penyedia informasi, sarana promosi, dan dapat menghubungkan kita dengan berbagai pihak di berbagai lokasi di seluruh dunia. Pengguna internet di Indonesia pada awal 2023 ini mencapai 202,6 juta jiwa. Jumlah ini meningkat 15,5 persen atau 27 juta jiwa kalau dibandingkan pada Januari 2022 lalu. Total jumlah penduduk Indonesia sendiri pada saat ini ialah 274,9 juta jiwa. Ini artinya, penetrasi dunia maya di Indonesia pada awal 2022 menempuh 73,7 persen.

Untuk bisa mengakses internet perlu koneksi ke jaringan. Maka dari itu perlu mendapatkan layanan dari ISP atau *Internet Service Provider*. ISP adalah produsen atau lembaga yang memberikan pelayanan kepada konsumen supaya bisa mengakses internet dan berbagai media online. Konsumen menginginkan layanan jasa internet yang memiliki kecepatan tinggi dalam mengakses internet dan cepat dalam menangani masalah. Salah satu penyedia jasa internet di Kota Dumai adalah PT. Mayatama Solusindo Dumai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu penyedia jasa internet yang berdiri pada 20 Agustus 2014 bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin No. 8A, Dumai. Perusahaan ini menyediakan jasa layanan koneksi akses internet baik untuk perorangan, perkantoran, kampus dan lain sebagainya dengan harga yang terbilang murah dari perusahaan penyedia jasa internet lainnya. PT. Mayatama Solusindo Dumai merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang di Kota Dumai, namun telah memiliki beberapa cabang di Provinsi Riau yaitu Pasir Pangaraian, Pekanbaru, Duri dan Bangkinang. Adapun jumlah karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai dari tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai tahun 2018-2022

No	Uraian	Jumlah/Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Bagian Office	23	23	25	26	28
2	Bagian Maintenance	22	30	34	37	42
	TOTAL	45	55	59	63	70

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	S1	1
2	Manager Operasional	S1	1
3	Manager Sales / Non Government	S1	1
4	Manager Produk / Sales Government	S1	1
5	Manager Umum	DIII	1
6	Procurement	DIII	1
7	Auditor	S1	1
8	Cabang	S1	1
9	Sales	S1	3
10	NOC	SMK	5
11	SPV Project	SMA	1
12	Tex Accounting	S2	1

13	Pajak	DIII	1
14	Admin Finance	S1	1
15	Stoker	SMA	1
16	PIC Teknisi	S1 dan SMK	5
17	Teknisi Instalasi Kabel	SMK	2
18	Teknisi Jaringan Fiber Optic	SMK	11
19	Teknisi Instalasi Kabel Rumah	SMK	13
20	Teknisi Kabel Utama	SMK	14
21	Cust. Service	SMA	3
22	IT Support	S1	1

Sumber : PT Mayatama Solusindo Dumai, 2023

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa, PT Mayatama Solusindo Dumai mempunyai dua bagian, yaitu bagian Office dan bagian Maintenance. Bagian Office terdiri dari Accounting, Admin, Stocker, NOC, dll sedangkan bagian Maintenance terdiri dari Teknisi Instalasi Kabel, Teknisi Jaringan Fiber Optic, Teknisi Kabel Rumah dan Teknisi Kabel Utama. Data jumlah karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dikarenakan jumlah pelanggan yang menggunakan internet meningkat sehingga diperlukan perekrutan karyawan baru untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Peranan SDM dalam PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah mengontrol seluruh jaringan yang terhubung kepada pelanggan agar tetap stabil. Apabila jaringan terputus, peranan SDM beralih untuk melakukan *maintenance* ke daerah yang jaringannya bermasalah. Peranan lain SDM di PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah untuk memperluas jaringan ke daerah-daerah yang belum mendapatkan jaringan internet. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan. Berikut penilaian kinerja seluruh karyawan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Disiplin	Inisiatif	Kerjasama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Analisis Masalah	Rata Nilai (%)
2018	45	91	90	80	90	92	86	88
2019	55	89	88	90	93	92	90	90
2020	59	86	82	87	85	88	83	85
2021	63	84	78	85	85	87	83	84
2022	70	83	76	81	85	85	80	81

Sumber : PT Mayatama Solusindo Dumai, 2023

Pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja selama lima tahun terakhir terlihat mengalami penurunan kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai. Pada tahun 2018 rata-rata nilai kinerjanya adalah 88% dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 90%. Lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan drastis sebesar 85% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 84%. Pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 82%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perolehan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 90%. Terjadinya penurunan kinerja yaitu pada tahun 2022 sebesar 81% dikarenakan karyawan belum maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik agar tidak mengalami penurunan.

Dalam hal ini PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai terus berupaya untuk memaksimalkan dan berupaya dalam pemasangan instalasi unit baru maupun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbaikan kendala yang dilaporkan dan dihadapi oleh konsumen secara konsisten. Karena hal yang harus dihadapi oleh tenaga *maintenance* ialah menyebar luaskan jaringan ke berbagai wilayah kota Dumai ke kecamatan paling terpencil sekalipun. Meskipun begitu kesanggupan dalam permintaan dan pemenuhan pemasangan layanan jaringan internet yang diperoleh masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Jumlah Permintaan dan Realisasi Pemasangan Layanan Jaringan Internet PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai

No	Tahun	Jumlah Permintaan	Kesanggupan	Persentase (%)
1	2018	1.786	1.540	86,22%
2	2019	2.010	1.800	89,55%
3	2020	2.365	2.020	85,41%
4	2021	2.800	2.365	84,46%
5	2022	3.112	2.510	80,65%

Sumber : PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai, 2022

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah permintaan dan pemenuhan pemasangan layanan jaringan internet pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami perubahan. Persentase tertinggi pada tahun 2019 sedangkan terendah pada tahun 2022. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 tidak mencapai jumlah permintaan dan kesanggupan hanya 86,22%. Pada tahun 2019 tidak mencapai jumlah permintaan dan kesanggupan hanya 89,55%. Pada tahun 2020 tidak mencapai jumlah permintaan dan kesanggupan hanya 85,41%. Kemudian pada tahun 2021 dan 2022 juga tidak mencapai jumlah permintaan dan kesanggupan hanya 84,46% dan 80,65%. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak mencapainya jumlah permintaan pemasangan layanan jaringan internet dari tahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

tahun. Hal ini berakibat kinerja karyawan mengalami penurunan dalam pemasangan atau instalasi jaringan internet.

Pentingnya peran kinerja karyawan bagi keberhasilan organisasi, pemahaman terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan ini sendiri menjadi sangatlah krusial dan esensial. Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Trilolita, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor instrinsik diantaranya adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Feby Dhati Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu pada karyawan antara lain yaitu efikasi diri. Jika seseorang memiliki rasa efikasi diri yang tinggi, maka orang tersebut dapat memotivasi diri dengan kuat dan mencapai tujuannya dengan sangat jelas, stabil secara emosional dalam situasi apapun, dan memiliki kemampuan untuk berprestasi dengan baik sesuai tujuannya. Karyawan yang mampu dalam meyakinkan diri sehingga mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan, upaya, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan menyelesaikan tugas tertentu serta mempelajari hal-hal baru dengan sigap dan cepat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Silvia Alendra selaku Admin Finance di Bagian *Office* terkait efikasi diri yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah karena banyaknya keluhan dari pelanggan. Keluhan yang disampaikan seperti koneksi yang putus, koneksi yang lambat, penanganan masalah yang lambat, petugas lapangan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak tepat waktu dan banyaknya slot yang penuh tetapi tidak ada penambahan slot untuk pengguna baru. Karena penilaian kinerja juga dinilai dari sikap karyawan, karyawan yang suka melalaikan pekerjaannya, dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian secara kualitas, kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Banyaknya keluhan menandakan masih banyak permasalahan yang harus segera ditangani oleh PT. Mayatama Solusindo Dumai. Salah satu bentuk keluhan konsumen PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah kualitas pelayanan. Permasalahan mengenai kualitas pelayanan akan berbanding lurus dengan kecekatan akan tugas dan tanggung jawab dari karyawan terutama bagian *maintenance* artinya efikasi diri dapat dikatakan rendah.

Jika tidak segera ditangani, konsumen PT. Mayatama Solusindo Dumai bisa beralih ke penyedia layanan internet yang lain. PT. Mayatama Solusindo Dumai perlu meningkatkan kualitas pelayanan, baik dengan pelayanan yang cepat maupun pelayanan yang tepat. Kualitas pelayanan yang ditingkatkan pasti akan meminimalkan keluhan yang ada. Terkait sistem lapangan yang digunakan pada karyawan bagian *maintenance* yaitu menggunakan teamwork yang dihandle oleh satu kepala koordinator sehingga *soft skill* dalam kemampuan berkomunikasi antar karyawan dapat terkoordinasi dan pekerjaan yang dilakukan lebih terarah. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Selain efikasi diri faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas SDM.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai

Kriteria Absensi	2018	2019	2020	2021	2022
Sakit	19	32	37	38	41
Izin	33	52	61	63	67
Cuti	50	50	55	62	65
Alpha	90	122	125	140	155
Hari Absen	192	256	278	303	328
Hari Kerja	312	312	312	312	312
Jumlah Karyawan	45	45	55	59	63

Sumber: PT Mayatama Solusindo Dumai, 2023

Berdasarkan uraian tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kebiasaan karyawan yang sulit untuk dirubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan/tidak masuk kerja yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Masing-masing indikator selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Dari hasil wawancara yang dilakukan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan yang sulit untuk dirubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan/tidak masuk kerja. Faktor yang menyebabkan absensi karyawan meningkat adalah adanya hari efektif yang berdekatan dengan hari libur serta urusan pribadi karyawan. Kemudian disiplin kerja karyawan yang masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan hal ini dapat mengubah status pekerjaan menjadi deadline sehingga memberikan dampak buruk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kepada perusahaan karena tidak disiplin akan waktu dan tugas yang telah diberikan.

Kedisiplinan dan Efikasi Diri akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kerelaan untuk meningkatkan kinerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat bila Kedisiplinan kerja karyawan pada suatu perusahaan baik. Hal ini dapat dijadikan acuan bahwa kinerja karyawan di PT. Mayatama Solusindo Dumai memang memiliki masalah atau tidak maksimal. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja yang diterapkan karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai belum maksimal.

Berdasarkan uraian serta fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik unttuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO KOTA DUMAI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah efikasi diri, disiplin kerja dan kinerja.

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya efikasi diri dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan diuraikan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini pemecahan masalah penelitian, sehingga dapat disimpulkan hipotesis serta variabel penelitian, penelitian terdahulu dan pandangan islam terhadap variabel tersebut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama penelitian tentang efikasi diri dan disiplin kerja terja kinerja karyawan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berkaitan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai, Dkk. (2015) kinerja merupakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Robbins (dalam Kasmir (2016) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = F (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Mangkunegara (2013), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kinerja ini harus dikuti dengan tanggung jawab pekerjaannya. Hal lain yang harus perlu diperhatikan selain faktor kemampuan dan motivasi

adalah kesempatan yang dimiliki karyawan, artinya ada kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Robbins mengatakan harus ada kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Menurut Kasmir (2016) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. begitu pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang adalah karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam keadaan kurang baik.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Kaswan (2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik orang, *input*, *output*, dan umpan balik. Menurut Luthan (dalam Kasmir (2016) kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian

4. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Sedangkan Menurut Robbin (dalam Kasmir (2016) mengatakan bahwa

kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, seperti;

1. Kemampuan atau *ability*
2. Motivasi atau *motivation*
3. Kesempatan atau *opportunity*

2.1.3 Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) Penilaian Kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Davis (dalam Kasmir (2016) Mengatakan bahwa “*performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performanace*” Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

2.1.4 Tujuan penilaian kerja

Menurut Kasmir (2016) Beberapa tujuan penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1.5 Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja antara lain:

1. Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melencang dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Efikasi Diri

2.2.1 Definisi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) *“Perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations. Efficacy beliefs influence how people think, feel, motivate themselves, and act”*. Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Keyakinan ini akan mempengaruhi terhadap cara seseorang untuk berpikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri untuk bertindak.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly. Jr, dan Konopaske (2012) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu. Pendapat lain

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikemukakan oleh Kilapong (2013), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2017) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan itu, situasi yang sulit sekalipun, orang dengan efikasi rendah lebih cenderung mengurangi upaya mereka atau menyerah pada tugas. Sedangkan orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan efikasi diri adalah kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang dapat bermanfaat. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik dalam menentukan tindakan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kerumitan sekalipun serta teguh dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi dengan pengalaman yang mereka miliki.

2.2.2 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Moh. Hadi Mahmudi dan Suroso (2014) menyatakan bahwa efikasi diri terdiri dari tiga dimensi yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Dimensi *Magnitude* atau Level (Tingkat)

Dimensi level mengarah pada rentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Fokus dimensi ini bukan pada apakah individu dapat mengerjakan tugas tertentu tetapi berfokus pada apakah individu memiliki efikasi diri untuk membuat dirinya melakukan tugas tertentu dengan menghadapi berbagai hambatan/tantangan. Level tantangan dapat dinilai berdasarkan tingkat keterampilan, tingkat usaha, tingkat ketepatan, tingkat produktivitas, tingkat ancaman atau regulasi yang diperlukan.

b. Dimensi *Generality* (Keluasan)

Dimensi generality menilai rentang keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan aktifitas secara luas atau hanya terbatas pada domain tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran dimensi generality meliputi derajat kesamaan aktifitas yang menggambarkan kemampuan individu melakukan aktifitas yang sama dengan yang ditugaskan, modalitas ekspresi (yang ditampilkan dalam perilaku, kognitif, dan efektif), gambaran kualitatif suatu situasi, dan karakteristik individu.

c. Dimensi *Strength* (Kekuatan)

Dimensi strength menekankan pada keyakinan terhadap kekuatan dan kegigihan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang maka semakin besar keyakinannya untuk bertahan melakukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

usaha yang keras meskipun menghadapi berbagai hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan. Dimensi ini memberikan gambaran terhadap keyakinan seseorang bahwa dirinya tidak mudah menyerah menghadapi setiap kesulitan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

2.2.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Widyanto (2014) menyatakan bahwa indikator mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *strength*. Indikator efikasi diri yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu, dimana individu tersebut yang akan menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya untuk memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan, individu mampu bertahan saat menghadapi hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik), individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik.
6. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas, individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga individu dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya.

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Menurut Bandura (dalam Renaningtyas (2017), terdapat faktor-faktor yang dapat membentuk efikasi diri pada seseorang yaitu :

- a. Budaya, adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam poses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.
- b. *Gender*, perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Sifat dari tugas yang dihadapi, tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.
- d. Intensif eksternal, salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah *competent contingence incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.
- e. Status atau peran individu dalam lingkungan, seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.
- f. Informasi tentang kemampuan diri, seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Indah Puji Hartatik (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan akan menyebabkan tindakan *indisipliner*.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan. dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan uraian diatas, kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan, karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi *indisipliner*.
2. Keteladanan Pimpinan, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Keadilan, aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat, merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman, adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan, pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.
7. Hubungan Manusia, Hubungan kemanusiaan yang harmonis dua antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara sesama karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik.

2.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2016) yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhankebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik

buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indispliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap *indispliner* karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Pengaruh antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki karyawan akan mendorong pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sehingga hal itu pada akhirnya menghasilkan kinerja tinggi pula. Trisanto (2017) menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari self esteem dan efikasi diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan penelitian Muzakki (2019) diperoleh hasil penelitian bahwa Efikasi Diri (X2) memiliki efek positif langsung pada kinerja (Y). Ini didukung oleh teori bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan mengimplementasikan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Jadi, antara disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

Indah Puji Hartatik (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam tentang Efikasi Diri

Al-Qur'an sebagai kalamullah yang diturunkan Allah kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam untuk seluruh manusia. Ajaran Islam merupakan rahmat bagi seluruh alam semesta. al-Qur'an telah berbicara tentang seluruh persoalan manusia yang berupa prinsip-prinsip dasar. Al-Qur'an berbicara kepada akal dan perasaan manusia, mengajarkan mereka tentang aqidah tauhid, membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah, memberi mereka petunjuk untuk kebaikan dan kepentingannya, baik dalam kehidupan individu maupun sosial, menunjukkan kepada mereka jalan terbaik, guna mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya menuju kesempurnaan insani, sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya, di dunia akhirat. AlQur'an sebagai rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa yang mengindikasikan percaya diri.

Qs. Fussilah 30 :

إِنَّ الدِّينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا
بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya :

"Sesungguhnya orang-orang yang berkata, "Tuhan kami adalah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), "Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu."

Surah Al-baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا
أَوْ أَخْطَاْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat di atas nampak bahwa orang yang percaya diri dalam Al-Qur'an di sebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang yang beriman dan orang-orang yang istiqomah. Banyaknya ayat-ayat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan rasa percaya diri.

2.5.2 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan dan kehormatan dalam melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran islam ada banyak ayat Alquran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya); jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Dari ayat di atas dapat dijelaskan bahwa mereka orang-orang beriman haruslah taat kepada Allah SWT, Rasul-Nya dan juga taat pada ulil amri atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin atas diri mereka selama ulil amri tersebut tidak menyalahi Alquran dan sunnah tentunya.

2.5.3 Pandangan Islam tentang Kinerja Karyawan

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an Surah Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (١٩)

Artinya:

“Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi ”. (Q.S. Al-Ahqaaf : 19).

Surah Al Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya:

“Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.” (Q.S. Al Insyirah : 7-8)

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual.

Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Greta Mahawati, Endang Sulistiyani (2021) Bangun Rekaprima Vol.07/1/ April/2021	Pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang	Berdasarkan hasil analisis data, efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lain.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari objeknya, yang mana objek penelitian terdahulu Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
	Ridho Pratomoa (2022)	Pengaruh efikasi diri dan kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau	Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 04	karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel intervening.	dilihat dari Variabel X yaitu Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, sedangkan objek penelitian terdahulu PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
Hak cipta milik UIN Suska Riau	Sri Ngayomi Yudha Wastuti (2018) Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan, 1(2), 35-42	Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Efikasi Diri sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
Hak cipta milik UIN Suska Riau	Muzakki., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa secara parsial konstruk Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Panca Mitra Multiperdana sedangkan penulis PT

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	n dan Bisnis, 20(2), 82-91.			Mayatama Solusindo
	Nurfajar, M. Syafiq Marzuqi, Nika Rohmayati (2018) Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol.02 No. 01	Pengaruh employee engagement, efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Nikamas Gemilang	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara stimultan employee engagement, efikasi diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Employee engagement dan Efikasi Diri sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Nikamas Gemilang sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
6	Ahmad Pauzi, Faizal Mulia Z , Kokom Komariah (2022) :Journal of Economic, Business and Accounting Volume 5 Nomor 2, Januari-Juni 2022	Pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi	Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, efikasi diri dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan pada variabel efikasi diri dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Efikasi Diri dan Komunikasi sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Ultimedia Group sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
	Nunu Nurjaya (2021) Fakultas	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja	Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta</p>	<p>terhadap Kinerja Karyawan PT Hazara Cipta Pesona</p>	<p>variabel disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.</p>	<p>mana variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Hazara Cipta Pesona sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo</p>
<p>Nova Syafrina (2017) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Suka Fajar Pekanbaru sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo</p>
<p>Anjelika Wulan Tamba (2018) Jurnal Administrasi Vol. 7 No. 1</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Columbindo Perdana Cabang Manado sedangkan penulis PT Mayatama</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

				Solusindo
	Sri Puji Astuti dan Wiwik Rachmawi . (2021) Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.9	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sarana Reswara Abadi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Disiplin dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Sarana Reswara Abadi sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
11	Abdul Kanray Turay; Sri Salamah; Asri Laksmi Riani (2019) <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i>	<i>The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority</i>	<i>There is a significant influence among the variables of Leadership style, Training and Self-Efficacy simultaneously towards employee performance at the Sierra Leone airport authority</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Gaya Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Pelatihan Karyawan sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu Bandara Siera Lione sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo
	Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) <i>International Journal of Business and</i>	<i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees</i>	In this study the researcher has attempted to assess the influence of self-efficacy on the performance of individuals at workplace and the mechanism by which self-efficacy	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Efikasi Diri dan Motivasi sedangkan penulis Efikasi Diri

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<i>Management</i>		of an individual determines his/her work related performance and motivation	dan Disiplin Kerja.
	Budi Alamsyah Siregar (2021) <i>Strategic Management Business Journal</i>	<i>Relationship of Self-Efficacy to improving employee performance: a study in medan city</i>	<i>This study shows that the role of motivation as a mediating variable is proven to encourage employee performance.</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Efikasi Diri sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja.
14	A Hussein Fattah (2017) <i>Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis</i> , 102-110.	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy on Job Performance on The Employee</i>	<i>The findings of this research results indicate that self efficacy (X3) has a direct positive effect on performance (Y)</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Efikasi Diri sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja.
	Anizzibda Chahya Khildani, Suhermin (2021) <i>Jurnal Manajemen dan Keuangan</i>	Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara langsung maupun melalui <i>learning agility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pank Indonesia Tbk.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X dan objeknya, yang mana variabel X penelitian terdahulu Efikasi Diri dan Lokus Kendali sedangkan penulis Efikasi Diri dan Disiplin Kerja, objek penelitian terdahulu PT Bank Pank Indonesia Tbk sedangkan penulis PT Mayatama Solusindo

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terkait. Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

X1 = Efikasi Diri

X2 = Disiplin Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Y = Kinerja Karyawan

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Pauzi, Faizal Mulia Z, Kokom Komariah (2022) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi. Menunjukkan hasil dari penelitian efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Dan secara simultan pada variabel efikasi diri dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diajukan:

H1. Diduga efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Sri Puji Astuti (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Reswara Abadi Menunjukkan hasil disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi. Secara bersama-sama disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Reswara Abadi, maka diajukan:

H2. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai.

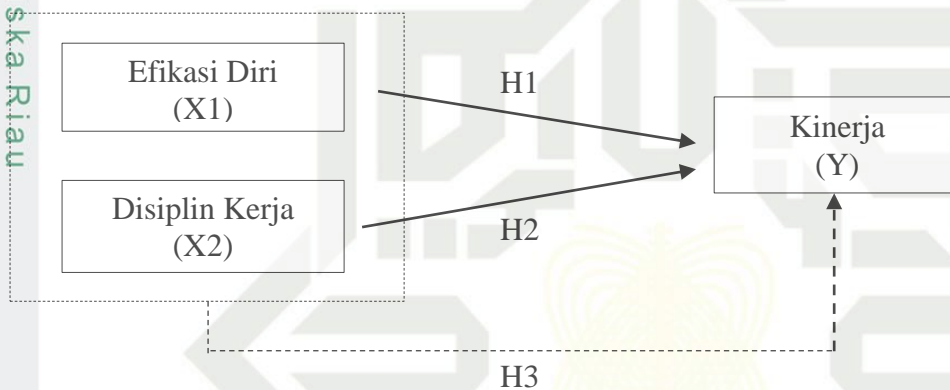
Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Greta Mahawati, Endang Slistiyani (2021) Menunjukkan hasil efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lain, maka diajukan:

H3. Diduga efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayatama Solusindo Dumai.

2.9 Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) kerangka berfikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan tuntutan untuk mencegah masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Greta Mahawati & Endang Sulistiyani (2021) , Hasibuan (2016)

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
 - - - → : Pengaruh secara simultan

2.10 Konsep Operasional

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan Kasmir (2016)	Ordinal



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

- 1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Diarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Efikasi Diri (X1)</p>	<p>Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Keyakinan ini akan mempengaruhi terhadap cara seseorang untuk berpikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri untuk bertindak. Bandura (1997)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan 5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik) 6. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas <p>Bandura dalam Widyanto (2015)</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Indah Puji Hartatik (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keteladanan Pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan Melekat 5. Sanksi Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Manusia <p>Hasibuan (2016)</p>	<p>Ordinal</p>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mayatama Solusindo Dumai yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin No. 8A, Dumai, Provinsi Riau. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di *Internet Service Provider* dan dilaksanakan pada bulan Februari – Mei 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode Kuantitatif dapat di artikan sebagai: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang akan diolah merupakan data ordinal, serta rumusan penelitian menggunakan besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Selain itu juga penelitian ini menunjukkan pengujian secara kuantitatif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data**1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2017) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data primer yang di peroleh dari hasil menyebarkan kuisioner atau angket serta wawancara secara langsung dengan pihak – pihak yang yang berhubungan dengan variabel Efikasi Diri, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Data Skunder

Menurut (Sugiyono, 2017) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui Departemen Tata Usaha. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**3.3.1 Populasi**

Menurut sugiyono (2017) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan. Berdasarkan hal tersebut, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada wilayah serta memenuhi syarat berkaitan dengan masalah yang ada dalam penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mayatama Solusindo Dumai yang berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel atas populasi yang ada harus dilakukan dengan baik dan benar agar dapat mewakili atas populasi tersebut. Berdasarkan definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Dari populasi tersebut, di pilih sampel menggunakan teknik sampling.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan biasanya sampling jenuh digunakan bila jumlah populasi relative sedikit kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pengertian di atas, sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Dumai yang berjumlah 70 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dengan cara sebagai berikut :

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Daftar jawaban pernyataan alternatif dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai 5 dengan rangkaian urutan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup (C), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan kriteria pemberian skor pada tabel.

Tabel 3.1 : Daftar Pernyataan Alternatif

Pernyataan	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup (C)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono (2016)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon. Adapaun pedoman wawancara dalam penelitian ini yaitu penulis membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta daftar pertanyaan ini dijadikan pedoman dalam melaksanakan wawancara dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan Bagian Office PT Mayatama Solusindo Dumai yaitu Ibu Silvia Alendra dengan jabatan sebagai Admin Finance.

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur. Skala ordinal bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *rating scale* yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sugiyono (2017) *rating scale* merupakan: “Skala rating data nominal yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam skala model rating scale, responden tidak akan menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu, *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat dikatakan bahwa *rating scale* merupakan alat pengumpul data dari jawaban responden yang dicatat secara bertingkat atau bergradasi. Alasan penulis menggunakan *rating scale* karena *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena.

3.6 Metode Analisis Data

Metode Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang diungkapkan oleh Bungin (2020) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode MSI (*Method of Successive Interval*).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sanusi (2012) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan *mean*, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

Data kuantitatif diperoleh dari data ordinal yang dirubah menjadi interval menggunakan *method of successive interval* (MSI) kemudian untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap Y.

3.6.2 Method of Successive Interval (MSI)

Salah satu syarat dari statistif parametrik adalah skala datanya harus interval. Dalam penelitian ini didapat data ordinal. Untuk mengubah data ordinal ke interval dilakukan konvers atau menaikkan skala data penelitian ordinal ke skala interval dengan metode suksesif. Metode ini dapat menghasilkan dua hal yang berbeda yaitu:

1. Batas penskalaan yang berguna untuk melihat posisi relative berubah terhadap kategori.
2. Skala baru untuk setiap kategori dengan asumsi respons stimuli memiliki sebaran normal terhadap psikologi. Pernyataan ini dapat mengandung asumsi lain, yaitu adanya korelasi antara rangkaian psikologi dengan jumlah responnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan nilai pembobotan baru yang sesuai dengan frekuensi jawaban responden pada tiap kategori. Jarak antar skala baru yang dihasilkan ada kemungkinan berbeda antar kategori. Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011) *Method of Succesive* (MSI) adalah “Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Transformasi data ordinal ke data interval bertujuan agar data dapat berdistribusi normal atau homogenya yang selanjutnya dapat dilakukan uji asumsi klasik pada hasil transformasi data tersebut. Untuk transformasi data ordinal ke data interval penulis menggunakan fasilitas *Method of Succesive Interval*.

3.7 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2011) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila :

1. nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $>$ r tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang *reliable*
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 berarti agak *reliable*
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup *reliable*
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 berarti *reliable*
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat *reliable*

Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendeteksi norma. Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji Autokorelasi

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji autokorelasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian durbin watson (DW). Dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

Dengan ketentuan :

- i Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
- ii Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
- iii Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji keterokedastisitas. Dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sigifikan uji- t > 0,05, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Ghozali (2011). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF $\geq 0,10$.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
	X ₁	= Efikasi Diri
	X ₂	= Disiplin Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2011) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 . Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$F \text{ tabel} = (df (n1) (k - 1))$$

$$\text{Rumus F hitung : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2) (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F = F hitung
 R = Koefisien Regresi Berganda
 k = Jumlah Variabel Penelitian
 n = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
 r = Koefisien Kolerasi
 n = jumlah sampel

untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
- b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghozali (2018) Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R² kecil berarti dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R² yang mendekati 1 dapat di artikan bahwa variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien

determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika (R^2) semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mayatama Solusindo Dumai adalah salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan menyediakan jasa penyambungan jaringan internet kemasyarakat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 November 2007 dan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki pelanggan terbanyak di Kota Dumai setelah Indihome. Ciri khas dari Mayatama Solusindo adalah logo MY dengan kombinasi warna biru, ungu dan hitam.

PT. Mayatama Solusindo berdiri sejak tahun 2007 dan menjadi bagian dari perusahaan IT yang berpusat di Jalan Diponegoro No. 84 Dumai-Riau. Pada Tahun 2012 memilih berpisah dan berdiri sendiri sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa internet dengan berdasarkan surat keputusan dari Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor: 319 Tahun 2014 tentang “Izin Penyelenggaraan Jasa Akses Internet” (Internet Service Provider). Selain itu, PT. Mayatama Solusindo Dumai telah memiliki banyak cabang di Provinsi Riau yang diantaranya adalah Pekanbaru, Rohul, Duri, dan Bangkinang dengan berpusat di Kota Dumai. PT. Mayatama Solusindo Dumai berdiri pada tanggal 20 Agustus 2014 yang bertempat di Jalan Sultan Hasanuddin Blok 8A, Dumai. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang internet service provider. Selain menyediakan jaringan internet, PT. Mayatama Solusindo Dumai juga menyediakan jaringan TV yang dapat diakses untuk pelanggan pengguna Mayatama Solusindo.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jaringan Mayatama Solusindo

Jaringan Mayatama Solusindo menggunakan fiber optic untuk menghubungkan antar kota menjamin pelanggan untuk mengirim/menerima data dan *voice calls*, dengan cepat dan aman ke seluruh dunia. Dengan menggunakan peralatan canggih kelas dunia dan teknik manajemen proaktif, jaringan Mayatama Solusindo menawarkan kestabilan yang luar biasa dengan latency rendah. Hal ini dikarenakan kami menggunakan infrastruktur jaringan yang handal di tiap rumah dalam jaringan Mayatama Solusindo seluruh sirkuit diatur sesuai kebutuhan untuk menghindari kepadatan.

Internet

Mayatama Solusindo memiliki *Redudant System* baik untuk akses lokal ke wilayah sekitar Dumai yang menjamin kelangsungan konektivitas tinggi hingga 99%. Mayatama Solusindo memberikan jaminan *bandwith upstream* dan *downstream* diterima oleh pelanggan adalah simetris (*Bandwith Simetris*). Misalnya, *bandwith* disepakati adalah 1200 kbps, sehingga pelanggan akan mendapatkan 1200 kbps untuk *upstream* dan 1200 kbps untuk *downstream*.

Early Warning System

Sebuah sistem untuk memonitor semua kegiatan dari konektivitas pelanggan Mayatama Solusindo ke internet. Selain itu, sistem ini tetap memiliki fungsi sebagai peringatan dini setiap gangguan koneksi pada pelanggan, sehingga Mayatama Solusindo dapat memberikan solusi secara cepat dan akurat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Collocation

Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, Mayatama Solusindo saat ini telah menyediakan *Colocation Server*. *Colocation Server* adalah layanan penyewaan tempat untuk meletakkan server anda. Anda dapat membawa server milik anda ke kami untuk dihubungkan dengan internet dengan harga yang murah dan terjangkau.

Maintenance

Pemanfaatan komputer dan jaringan tentulah merupakan kunci kelangsungan operasional suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu penawaran khusus dalam rangka untuk menjaga komputer dan jaringan agar mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan demikian *maintenance* komputer dan jaringan merupakan salah satu kebutuhan penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan tersebut. Mayatama solusindo bersedia menjadi patner untuk memelihara komputer instalasi jaringan dalam perusahaan anda. Selain itu, kami juga memberikan keamanan terhadap data dan informasi dalam jaringan dan komputer agar operasional perusahaan anda berjalan dengan aman.

- 1) Jasa Instalasi dan *Maintenance* Komputer dan Jaringan.
- 2) Jasa Instalasi dan *Maintenance Software*.
- 3) Jasa Instalasi dan *Maintenance Hardware*.
- 4) Jasa Instalasi dan *Maintenance Fiber Optic*.
- 5) Jasa Instalasi dan *Maintenance Server Proxy*.
- 6) Jasa Instalasi dan *Maintenance CCTV*.
- 7) Jasa Instalasi dan *Maintenance LAN (Lokal area Network)*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) Jasa Instalasi dan *Maintenance WAN (Wide area Network)*.

9) *Network Security*.

Carrier

IP Transit, merupakan layanan interkoneksi trafik ke global internet yang tepat, bagi setiap penyedia jasa internet dan konten yang menginginkan sebuah koneksi langsung terhubung dengan beberapa *Internet Exchange (IX)* di dunia.

IPLC

International Private Lease Circuit atau *IPLC* adalah layanan *clear chanel point to point* yang digunakan oleh penyedia jasa maupun perusahaan untuk berkomunikasi antar kantor yang secara geografis tersebar di seluruh dunia. Sebuah *IPLC* dapat digunakan untuk akses internet, bisnis pertukaran data, konferensi video dan setiap bentuk lain dari telekomunikasi.

Enterprise

Layanan *enterprise* di tujukan kepada pelanggan korporasi dimana keberadaan internet sangat krusial dalam bisnis yang mereka jalankan. Kecepatan dan kecakapan pelayanan sangat dibutuhkan oleh para pelanggan layanan *enterprise*. Contoh, pada jenis korporasi seperti hotel, bank, mining dan sebagainya.

IPL

International Private Line (IPL) menawarkan jaringan langsung dari kota ke kota, negara ke negara dengan kualitas terbaik. Merupakan suatu pilihan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

percaya bagi tiap perusahaan maupun operator jaringan untuk membangun koneksi ke daerah tertentu tanpa harus mengkhawatirkan masalah sekuritas.

Mayatama Solusindo memiliki kontrol penuh untuk memastikan kualitas layanan termasuk ketepatan waktu instalasi jaringan, pemantauan kinerja secara *real time* serta restorasi pada setiap gangguan. Layanan ini di dukung jaringan *fiber optic* maupun kabel bawah laut yang dimiliki langsung oleh beberapa rekan utama Mayatama.

DLA

Merupakan koneksi internet *broadband* dengan rasio *bandwich* 1:1. Produk ini didedikasi menggunakannya. Layanan ini memungkinkan anda untuk mengirim dan menerima email lebih cepat, mengunduh file-file besar dan menonton siaran streaming melalui dunia maya.

Global VPN

Merupakan layanan *virtual private network*, dimana layanan ini memungkinkan pelanggan untuk menggabungkan beberapa komputer dari internet untuk membuat jaringan pribadi. Layanan ini dapat membuat pelanggan melakukan kegiatan browsing tanpa membiarkan orang lain dapat melacak data dan IP yang dibuka oleh pelanggan.

VSAT

Merupakan layanan *internet boardband* yang dapat dinikmati selama sepanjang waktu dengan memanfaatkan teknologi VSAT (*satelit*), sehingga mampu menjangkau seluruh lokasi di Indonesia termasuk wilayah pedalaman.

Teknologi terkini yang digunakan membuat produk ini dapat meminimalisir gangguan yang diakibatkan oleh perubahan cuaca. Layanan ini juga mendukung kelancaran komunikasi data dan suara sehingga sesuai bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan yang memiliki cabang tersebar di area perkotaan maupun pedalaman.

4.2 Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Berpegang pada nilai profesionalisme, untuk menjadi terkemuka dalam penyedia sektor informasi, edukasi dan pelayanan jasa.

4.2.2 Misi Perusahaan

- i Berkomitmen untuk menyediakan jasa pelayanan jaringan dan komunikasi data sebagai solusi dalam pengembangan bisnis untuk semua pelanggan.
- ii Menjadi yang termuka sebagai penyedia layanan internet.
- iii Menjadi mitra terbaik dalam setiap elemen dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

4.2.3 Nilai-nilai Perusahaan

- i Profesionalisme.
- ii Integritas.
- iii Kerjasama Tim.
- iv Kepuasan Pelanggan.
- v Organisasi Pembelajar.
- vi Penyempurnaan Terus-menerus.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

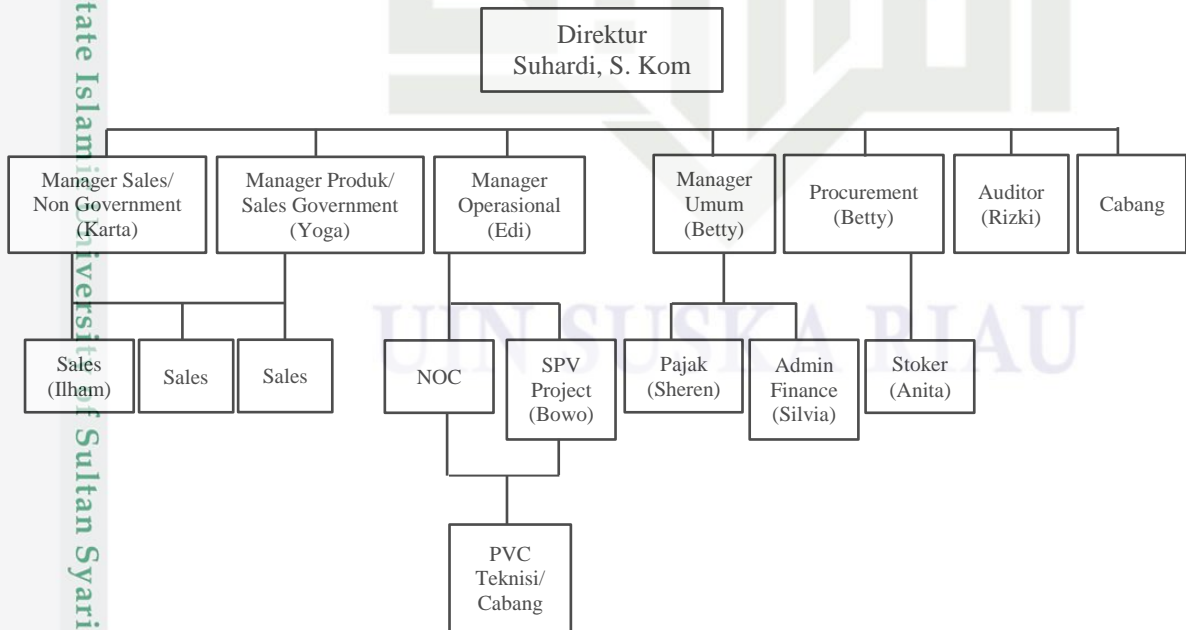
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi PT. Mayatama Solusindo Dumai

Struktur organisasi merupakan gambaran umum suatu perusahaan secara sederhana yang memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertikal maupun horizontal dalam satuan kerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengidentifikasi, mengkoordinir, tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan dari PT. Mayatama Solusindo Dumai struktur organisasi disusun berdasarkan ketentuan dengan tujuan menjelaskan segala fungsi kewajiban dan tanggung jawab personal pada setiap bagian yang sudah ditempati. Dalam hal ini, wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan diberikan secara langsung kepada para pejabat yang memimpin tiap-tiap bagian menurut tata jenjang organisasi.

Gambar 4.1 : Struktur organisasi di PT. Mayatama Solusindo Dumai



Sumber : PT Mayatama Solusindo Kota Dumai, 2023

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1 Uraian Jabatan

Adapun tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab Direktur adalah:

- 1) Membuat kebijakan-kebijakan.
- 2) Memilih, menentukan dan mengawasi pekerjaan setiap karyawan.
- 3) Menyetujui anggaran tahunan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.
- 4) Bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh perusahaan.
- 5) Membuat strategi dan menetapkan strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 6) Menjadi wakil bagi perusahaan dalam hubungan dengan dunia luar perusahaan.
- 7) Pengambil keputusan dan menentukan kebijakan dan peraturan tertinggi perusahaan.
- 8) Mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang ada di bawahnya seperti kepegawaian, administrasi, keuangan dan lain sebagainya.
- 9) Mengangkat karyawan dan memberhentikan karyawan.
- 10) Merencanakan, menyusun, serta mengembangkan sumber daya perusahaan.

2. Manager Sales

Tugas dan tanggung jawab Manager Sales adalah:

- 1) Bertugas mengawasi tim penjualan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Turut menangani keluhan pengguna.
- 3) Membuat penganggaran perusahaan.
- 4) Memonitoring pelanggan.
- 5) Memberikan keuntungan pada perusahaan.
- 6) Menentukan jadwal waktu promosi.
- 7) Menyelenggarakan pelatihan untuk tim.

3) Manager Produk

Tugas dan tanggung jawab Manager Produk adalah:

- 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian.
- 2) Menentukan standar kontrol kualitas produk.
- 3) Mengawasi proses produksi.
- 4) Mengorganisir perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi.
- 5) Mengawasi pekerjaan staf junior.
- 6) Menilai kelayakan proyek.
- 7) Mengelola pemesanan dan pembelian bahan produksi.
- 8) Menjadi penghubung dengan pembeli, pasar dan staff penjualan.
- 9) Memperkirakan serta melakukan negoisasi rentang waktu dengan klien dan manajer dalam hal yang berkaitan dengan proses produksi.

4) Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab Manager Operasional adalah:

- 1) Mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi operasi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Memangkas habis biaya-biaya operasi yang tidak menguntungkan perusahaan.
- 3) Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi.
- 4) Mengawasi produk barang atau penyediaan jasa.
- 5) Mengawasi persediaan distribusi barang dan tata letak fasilitas operasional.
- 6) Membuat pengembangan operasi dalam jangka pendek dan jangka panjang.
- 7) Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
- 8) Melakukan pertemuan rutin dengan direktur secara berkala.
- 9) Mengatur anggaran dan mengelola biaya.
- 10) Mengelola program jaminan kualitas.

5. Manager Umum

Tugas dan tanggung jawab Manager Umum adalah:

- 1) Menetapkan target revenue bulanan ataupun tahunan.
- 2) Memutuskan kerjasama dengan pihak yang tidak menguntungkan demi mengurangi merugikan perusahaan.
- 3) Menandatangani sebuah kebijakan sebagai bukti tertulis bahwa dia ikut bertanggung terhadap kebijakan yang telah diterapkan, kebijakan tanpa adanya pengesah tidak akan diakui.
- 4) Menganalisis data semua karyawan sebagai bahan acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Mengontrol operasional harian perusahaan agar terciptanya iklim kerja yang harmonis.
- 6) Bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 7) Menjaga kerjasama yang baik antar partner kerjasama.
- 8) Menghadiri seminar atau undangan dalam rangka meningkatkan channel serta jaringan sebagai upaya memperluas marketing network.
- 9) Bekerja dengan cepat dan efektif sebagai bahan percontohan bagi karyawan.
- 10) Bekerja dengan loyalitas tinggi dan penuh dengan skill profesionalisme.
- 11) Meningkatkan efektivitas manajemen.
- 12) Menjelaskan tugas pegawai.
- 13) Membimbing pegawai.
- 14) Melakukan pengecekan terhadap setiap departemen.
- 15) Ikut berpartisipasi dalam tim.
- 16) Menjadi jembatan komunikasi antara pegawai dengan direksi.

Procurement

Tugas dan tanggung jawab Procurement adalah:

- 1) Merencanakan pembelian atau penyediaan.
- 2) Membuat prosedur standar untuk barang atau jasa.
- 3) Menyesuaikan spesifikasi barang atau jasa yang dibutuhkan perusahaan.
- 4) Mencari vendor atau supplier.
- 5) Menganalisa perbandingan biaya pembelian dari supplier atau vendor.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Menegosiasikan harga, pengiriman dan waktu pembayaran.
- 7) Menerima tagihan pembayaran dari vendor atau supplier.
- 8) Membuat kontrak.
- 9) Melakukan kontrol persediaan barang.
- 10) Merancang dan mengelola hubungan yang tepat dengan penyuplai barang dan jasa (supplier).
- 11) Menentukan supplier yang memenuhi syarat (kompeten).
- 12) Menentukan dan mengimplementasikan teknologi pengadaan barang yang tepat.
- 13) Melaksanakan pemeliharaan data inventaris dan data supplier.
- 14) Melaksanakan proses pembelian.
- 15) Melaksanakan evaluasi atas kinerja supplier.

7. Auditor

Tugas dan tanggung jawab Auditor adalah:

- 1) Merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaan.
- 2) Mengetahui dengan pasti sistem pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.
- 3) Memperoleh bukti audit yang relevan dan reliable untuk memberikan kesimpulan rasional.
- 4) Melaksanakan tinjau ulang laporan keuangan yang relevan seperlunya dalam hubungannya dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti audit lain yang didapat dan untuk memberi dasar rasional atas pendapat mengenai laporan keuangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cabang

Tugas dan tanggung jawab Cabang adalah:

- 1) Memimpin dan mengelola kegiatan usaha/bisnis perusahaan di cabang.
- 2) Mendapatkan *marketshare* sesuai target cabang yang ditetapkan (*goal*).
- 3) Membangun nama baik kantor cabang dengan image yang positif.
- 4) Mengupayakan pertumbuhan dan perkembangan cabang dari waktu ke waktu baik secara volume maupun kualitas.
- 5) Pelaksanaan operasional kantor cabang sesuai system dan prosedur.
- 6) *Risk control*/pengendali resiko.
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan cabang.
- 8) Merealisasikan profit yang ditargetkan ke masing-masing cabang.

9. Sales

Tugas dan tanggung jawab Sales adalah:

- 1) Melakukan penjualan produk atau jasa.
- 2) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail.
- 3) Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya.
- 4) Mempunyai wawasan dan relasi yang luas.
- 5) Menjamin kepuasan pelanggan.

10. *Network Operation Center* (NOC)

Tugas dan tanggung jawab NOC adalah:

- 1) Memonitor semua hubungan backbone dan pendukung jaringan lainnya.
- 2) Menjamin bahwa server dan pelayanan bekerja secara terus menerus selama 24 jam.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Memberi jaminan untuk mendukung kualitas layanan jaringan kepada pengguna.
- 4) Perbaiki semua masalah jaringan dan sistem terkait.
- 5) Membuka pelacakan dan resolusi dokumentasi permasalahan pada sistem jaringan.
- 6) Menangani konfigurasi dan perubahan manajemen jaringan, *network security*, *performance* dan *policy monitoring*, pelaporan, jaminan kualitas, *scheduling* dan dokumentasi dengan memanfaatkan kemampuan *management network*, *monitoring* dan *analysis tools*.
- 7) Memberikan kemudahan kepada user dalam melakukan aktivitas koordinasi operasi dengan semua pendukung dan *vendor* terkait dengan fungsi *network*.
- 8) Bertanggung jawab untuk memonitoring jaringan, server, email dan mengecek masalah jika ada alarm atau kondisi tertentu yang memerlukan perhatian khusus untuk menghindari dampak pada kinerja jaringan.
- 9) Menerima *complain* masuk dari *customer* yang mengeluhkan atau menanyakan layanan, produk, *service*, kemudian melakukan *follow up*, analisa dan pengecekan agar masalah *customer solve*.
- 10) Melakukan pengecekan dan *onsite* ke tempat perangkat jaringan, jika ada masalah atau ada perubahan manajemen jaringan.

1) SPV Project

Tugas dan tanggung jawab *SPV Project* adalah:

- 1) Melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Menanggapi segala masalah pekerjaan dari customer apabila ada pertanyaan atas proses pekerjaan.
- 3) Mempertimbangkan hasil pekerjaan atau mengecek hasil pekerjaan.
- 4) Mengetahui segala tujuan pekerjaan.

12. Pajak

Tugas dan tanggung jawab Pajak adalah:

- 1) Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan.
- 2) Membayar dan melapor pajak tepat waktu.
- 3) Membuat perencanaan pajak.
- 4) Membuat laporan keuangan.
- 5) Mencatat data transaksi.

13. Admin dan *Finance*

Tugas dan tanggung jawab Admin dan *Finance* adalah:

- 1) Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan, peminjaman, pengeluaran dan pembayaran.
- 2) Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- 3) Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
- 4) Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan.
- 5) Mengurus surat berharga.
- 6) Bekerjasama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

14. Stoker

Tugas dan tanggung jawab Stoker adalah:

- 1) Memeriksa persediaan barang yang ada di gudang untuk kebutuhan operasional.
- 2) Menerima dan menyeleksi barang.
- 3) Membuat laporan apabila ada barang yang datang dalam keadaan rusak.
- 4) Melakukan proses penyimpanan material operasional berdasarkan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.
- 5) Menerapkan tertib administrasi pergudangan dengan baik.

15. PIC Teknisi

Tugas dan tanggung jawab PIC Teknisi adalah:

- 1) Koordinator utama.
- 2) Penanggung jawab penuh berjalannya aktifitas pekerjaan tersebut.
- 3) Pimpinan team pada pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 4) Mengarahkan alur pekerjaan kepada team supaya sesuai target dan *delivery time* yang tidak *loss*.
- 5) Mempetakan dan membagi jenis job pekerjaan kepada anggota tem work sesuai keahlian masing-masing pekerja.
- 6) Penentu solusi di dalam pemecahan permasalahan yang terjadi pada job pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Efikasi Diri dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efikasi diri secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mayatama Solusindo Kota Dumai dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 5.353 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 3.951 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$
3. Efikasi diri dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai, dapat dilihat dari uji F hitung sebesar $(40.335) > F$ Tabel (3,13) dengan Sig. $(0,000) < 0,05$.
4. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,533 artinya variabel X1 efikasi diri dan X2 disiplin kerja mampu menjelaskan bahwa variabel Y kinerja karyawan sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja karyawan untuk mampu mencapai target pemasangan internet *service provider* didorong dengan adanya efikasi diri yang dimiliki karyawan sehingga dapat menghindari terjadinya kelalaian dan tindakan yang tidak diinginkan serta mampu memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya dapat menanamkan keyakinan dalam diri karyawan agar merasa lebih percaya diri untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai target yang ditetapkan.

2. Kurangnya tingkat kedisiplinan pada karyawan akan menyebabkan terjadinya turunnya angka permintaan pemasangan layanan internet karena proses pengerjaan yang memakan waktu dan pelayanan sebaiknya pihak perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan sehingga dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan dengan waktu yang efisien. Dengan demikian tidak akan terjadinya waktu yang terbuang sia-sia selama jam kerja.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan informasi variabel yang mempengaruhi tentang objek yang diteliti dan untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang berpengaruh dan menggunakan analisis lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Anita, N. M. Y., I W. Karyasa dan I N. Tika. 2013. *Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation (GI) Terhadap Self Efficacy Siswa*. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.3.
- Erlina, Lina. 2020. *Efikasi diri dalam meningkatkan mobilisasi pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes
- Fattah, A. (2017). *The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, SelfEfficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees*. Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis, 102-110
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Cetakan ke IV, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., John Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Hartatik, Indah Puji 2018. *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana, Jogjakarta.
- Hasibuan, Melayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas .PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ham Fahmi. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Klapong, S. N. (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tropica Cocoprime Manado*. Jurnal Emba, 1(4), hal 141-150.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moh. Hadi Mahmudi; Suroso. 2014. *Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar*. Jurnal Psikologi Indonesia 1(02), hal 183 -194
- Noor, Juliansyah (2011) *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Riyai, Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar (2012) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siahaan, Ricky Hans. (2019). *Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. (Skripsi)*. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widyanto E, *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel*, Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 2015.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Wawancara

Efikasi Diri

Bagaimana efikasi diri yang terjadi pada karyawan PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai terkait efikasi diri?

Jawaban :

Baik, disini benar berarti efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang atas tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu contoh yang terjadi dan sering kami hadapi ialah keluhan yang disampaikan seperti koneksi yang putus, koneksi yang lambat, penanganan masalah yang lambat, petugas lapangan yang tidak tepat waktu dan banyaknya slot yang penuh tetapi tidak ada penambahan slot untuk pengguna baru. Karena penilaian kinerja juga dinilai dari sikap karyawan, karyawan yang suka melalaikan pekerjaannya, dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian secara kualitas, kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Banyaknya keluhan menandakan masih banyak permasalahan yang harus segera ditangani oleh PT. Mayatama Solusindo Dumai. Permasalahan mengenai kualitas pelayanan akan berbanding lurus dengan kecepatan akan tugas dan tanggung jawab dari karyawan terutama bagian *maintenance*.

Bagaimana sistem lapangan yang digunakan, apakah menggunakan *team work* atau tenaga kerja dibiarkan sendiri sendiri?

Jawaban:

Sistem yang terjadi dilapangan sendiri menggunakan teamwork karena untuk penyelesaian masalah yang terjadi dilapangan setiap karyawan harus memiliki *soft skill* yaitu kemampuan untuk dapat berkomunikasi, mendengar, dan melakukan pekerjaan secara lebih teratur juga terkoordinasi. Dalam beberapa teknisi instalasi kabel, teknisi jaringan fiber

optic, teknisi instalasi kabel rumah dan teknisi kabel utama masing-masingnya memiliki kepala teknisi disetiap bagiannya. Dengan adanya keberhasilan teamwork setiap karyawan akan sibuk produktif dalam bekerja, saling menghargai antar kolega, setiap karyawan saling bahu membahu untuk mencapai target perusahaan dengan cepat, adanya solidaritas antar tim, serta beban kerja tim terbagi secara rata.

Disiplin Kerja

Bagaimana disiplin kerja terkait kinerja karyawan pada PT. Mayatama Solusindo Kota Dumai?

Jawaban:

Untuk disiplin kerja sendiri yaitu kebiasaan karyawan yang sulit untuk dirubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan/tidak masuk kerja. Faktor yang menyebabkan absensi karyawan meningkat adalah adanya hari efektif yang berdekatan dengan hari libur serta urusan pribadi karyawan. Kemudian disiplin kerja karyawan yang masih relatif rendah sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal seperti menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan hal ini dapat mengubah status pekerjaan menjadi deadline sehingga memberikan dampak buruk kepada perusahaan karena tidak disiplin akan waktu dan tugas yang telah diberikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai” pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nadia Rahmayeni
11970125010

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
Laki-Laki Perempuan
3. Umur :
20-25 tahun 31-35 tahun
26-30 tahun Diatas 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
SMA Diploma S2
SMK S1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Lama Bekerja :
- | | | | |
|-------------|----------------------|-------------|----------------------|
| ≥ 1 tahun | <input type="text"/> | 6 - 8 tahun | <input type="text"/> |
| 3 - 5 tahun | <input type="text"/> | ≥ 9 tahun | <input type="text"/> |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama dari masing-masing pernyataan dan jawablah dengan baik dan benar.
- b. Berikanlah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut Bapak/Ibu.
- c. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala ordinal, yaitu:
 - a) Sangat Setuju (SS) = 5
 - b) Setuju (S) = 4
 - c) Cukup Setuju (CS) = 3
 - d) Tidak Setuju (TS) = 2
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
- e. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- f. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat bekerja.

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3	Saya merasa malu bila kualitas kinerja saya buruk					
4	Saya bekerja secara cepat dan efisiensi sesuai prioritas					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saya mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan efektif dan efisien.					
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik agar tidak melebihi biaya yang ditargetkan perusahaan					
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan langsung dari atasan.					
Saya mampu memberikan inisiatif dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
Kreativitas yang di miliki karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan					

PERNYATAAN TENTANG EFIKASI DIRI (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu pantang menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu					
3.	Saya selalu mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan berbeda					
4.	Saya selalu bersemangat karena mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
5.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karna memiliki banyak ide dengan karakteristik yang saya miliki					
6.	Saya selalu yakin akan mampu mencapai setiap target pekerjaan					
7.	Saya selalu mampu belajar dari setiap pengalaman hidup sebelumnya untuk mencapai keberhasilan					
8.	Saya selalu mampu bersikap positif dalam situasi dan kondisi yang berubah					
9.	Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik					
10.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					

PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memahami peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya mampu dalam meminimalisir terjadinya indisipliner selama di perusahaan.					
3	Saya merasa bahwa pimpinan saya merupakan orang yang sangat disiplin di perusahaan					
4	Sanksi yang diberikan tidak memandang status karyawan.					
5	Keadilan dalam pemberian sanksi di perusahaan sudah diterapkan dengan baik.					
6	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sunggu walaupun sedang tidak diawasi pimpinan.					
7.	Sanksi yang diberikan bertujuan agar karyawan disiplin dalam bekerja					
8.	Pimpinan saya selalu mengutarakan keinginannya pada bawahan secara langsung.					
9.	Pimpinan saya sangat tegas dalam mengambil keputusan terhadap karyawan yang melanggar hukum.					
10	Hubungan dengan karyawan lain akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 : Tabel Tanggapan Responden

Tanggapan Responden Tentang Efikasi Diri

RESP	EFIKASI DIRI (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
2	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	43
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	35
7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
8	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
9	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	39
10	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	39
16	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	39
19	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
20	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	30
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
27	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
31	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
32	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
33	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
34	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
35	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	37
36	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
37	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36
38	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	37
39	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	40
40	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
41	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

44	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
45	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	38
46	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
49	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
50	4	2	4	5	5	4	4	2	3	5	38
51	4	2	4	5	4	4	4	2	3	5	37
52	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
53	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
54	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
55	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42
56	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
57	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
58	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
59	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
62	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
63	4	4	5	4	5	5	2	3	5	4	41
64	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	42
65	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	44
66	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	44
67	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	43
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
70	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X2)

RESP	DISIPLIN KERJA (X2)										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	38
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	40
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
7	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	40
12	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
13	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
14	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
16	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
19	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
20	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	34
33	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
34	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
36	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
39	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
42	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
43	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
47	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	37
48	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	37
49	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
50	4	3	2	5	5	4	5	4	3	4	39
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
53	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
55	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	46
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
59	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	34
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	5	5	3	5	5	4	5	3	5	4	44
64	5	5	3	4	3	5	5	3	4	5	42
65	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	41
66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
67	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
68	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
69	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5	42
70	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

RESP	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36
7	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	40
8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
9	5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	38
10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
11	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	38
12	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	39
13	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
15	5	5	3	3	4	2	5	5	4	4	40
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
20	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	34
25	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	40
26	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	37
31	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
32	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	42
33	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	35
34	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
35	4	5	5	4	5	3	2	3	5	4	40
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
37	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
38	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	40
39	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	38
40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
41	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
42	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
43	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
44	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
45	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	36

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

46	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
47	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
51	5	4	3	5	5	5	2	4	5	5	43
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
53	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	44
54	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
55	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	40
56	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
57	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	40
58	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
59	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
61	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	41
62	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	45
63	4	4	5	5	3	5	4	5	2	5	42
64	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	44
65	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	46
66	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
67	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	45
68	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	45
69	5	4	4	3	5	5	5	3	5	2	41
70	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	47

Sumber : Diolah dari Kuesioner

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Total Hasil *Method of Successive Interval* (MSI)

RESP	X1 (EFIKASI DIRI)	X2 (DISIPLIN KERJA)	Y (KINERJA KARYAWAN)
1	34.918	34.594	39.804
2	30.695	22.195	21.626
3	38.979	33.020	35.724
4	20.997	24.971	27.980
5	25.099	23.658	28.052
6	19.506	21.967	26.033
7	30.857	33.020	30.443
8	22.804	24.928	25.023
9	25.147	32.781	28.654
10	22.687	23.734	23.072
11	22.653	24.654	28.159
12	26.565	31.572	29.141
13	38.979	31.657	36.015
14	40.404	33.391	41.576
15	26.110	32.984	30.928
16	32.120	28.792	38.431
17	26.565	24.928	30.384
18	25.682	22.373	27.057
19	36.279	33.119	38.541
20	32.471	26.105	28.303
21	26.565	24.928	30.384
22	29.372	27.707	34.699
23	26.565	24.928	30.384
24	14.160	23.431	22.923
25	32.073	27.455	31.043
26	29.286	24.928	25.824
27	31.965	28.792	35.695
28	40.404	37.143	39.779
29	26.565	24.928	30.384
30	37.550	20.211	26.232
31	33.540	24.928	39.754
32	26.803	17.478	33.563
33	26.504	21.377	24.899
34	21.925	14.622	26.756
35	23.185	13.126	31.166
36	29.321	34.100	35.654
37	21.515	26.489	25.382
38	22.514	37.122	30.635
39	27.041	17.280	28.543
40	23.212	15.888	26.923

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

41	19.117	23.431	24.128
42	23.753	16.962	29.574
43	29.431	25.398	28.241
44	24.118	24.928	26.772
45	24.395	20.193	25.558
46	30.748	34.402	37.458
47	30.741	21.584	30.611
48	30.655	21.468	34.390
49	26.408	32.700	29.389
50	25.569	24.119	37.594
51	24.237	27.455	35.365
52	32.014	14.622	29.067
53	34.793	33.054	36.362
54	32.282	27.971	35.903
55	29.261	32.869	30.636
56	31.964	37.043	34.620
57	33.461	26.410	31.019
58	32.140	27.971	34.468
59	32.000	16.907	25.148
60	26.565	24.928	29.389
61	32.210	30.612	32.124
62	33.578	38.604	37.908
63	28.949	30.040	33.430
64	29.604	27.480	35.661
65	31.824	26.351	39.180
66	32.407	37.043	39.611
67	30.733	31.567	37.809
68	40.404	33.296	37.755
69	33.601	27.848	32.464
70	33.289	34.537	39.787

Lampiran 4 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS Versi 21

Biodata Responden

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	58	82.9	82.9	82.9
Valid PEREMPUAN	12	17.1	17.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25 tahun	8	11.4	11.4	11.4
26-30 tahun	36	51.4	51.4	62.9
Valid 31-35 tahun	18	25.7	25.7	88.6
< 35 tahun	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	38	54.3	54.3	54.3
SMK	23	32.9	32.9	87.1
Diploma	2	2.9	2.9	90.0
Valid S1	6	8.6	8.6	98.6
S2	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 1 tahun	4	5.7	5.7	5.7
3-5 tahun	16	22.9	22.9	28.6
Valid 6-8 tahun	31	44.3	44.3	72.9
> 9 tahun	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Deskripsi Tanggapan Responden

Variabel X1 (Efikasi Diri)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	7	10.0	10.0	11.4
Valid Setuju	40	57.1	57.1	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Cukup Setuju	12	17.1	17.1	21.4
Valid Setuju	32	45.7	45.7	67.1
Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	8	11.4	11.4	11.4
Valid Setuju	43	61.4	61.4	72.9
Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	7	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	40	57.1	57.1	67.1
Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	14	20.0	20.0	20.0
Setuju	38	54.3	54.3	74.3
Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	11	15.7	15.7	15.7
Setuju	43	61.4	61.4	77.1
Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	4	5.7	5.7	7.1
Setuju	43	61.4	61.4	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Cukup Setuju	8	11.4	11.4	15.7
Setuju	33	47.1	47.1	62.9
Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	7	10.0	10.0	10.0
Setuju	34	48.6	48.6	58.6
Sangat Setuju	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	11	15.7	15.7	15.7
Setuju	39	55.7	55.7	71.4
Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	45	64.3	64.3	81.4
Sangat Setuju	13	18.6	18.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	17	24.3	24.3	24.3
Setuju	31	44.3	44.3	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	15	21.4	21.4	22.9
Setuju	30	42.9	42.9	65.7
Sangat Setuju	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	11	15.7	15.7	15.7
Setuju	35	50.0	50.0	65.7
Sangat Setuju	24	34.3	34.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Setuju	40	57.1	57.1	70.0
Sangat Setuju	21	30.0	30.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Setuju	38	54.3	54.3	67.1
Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	12	17.1	17.1	17.1
Setuju	35	50.0	50.0	67.1
Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Setuju	45	64.3	64.3	67.1
Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	13	18.6	18.6	18.6
Setuju	35	50.0	50.0	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	10	14.3	14.3	14.3
Setuju	46	65.7	65.7	80.0
Sangat Setuju	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	4	5.7	5.7	7.1
Setuju	39	55.7	55.7	62.9
Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	7	10.0	10.0	10.0
Setuju	41	58.6	58.6	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Cukup Setuju	18	25.7	25.7	28.6
Setuju	36	51.4	51.4	80.0
Sangat Setuju	14	20.0	20.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	18	25.7	25.7	27.1
Valid Setuju	32	45.7	45.7	72.9
Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Valid Setuju	44	62.9	62.9	75.7
Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	13	18.6	18.6	20.0
Valid Setuju	38	54.3	54.3	74.3
Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	7.1	7.1	7.1
Cukup Setuju	27	38.6	38.6	45.7
Valid Setuju	23	32.9	32.9	78.6
Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	9	12.9	12.9	12.9
Setuju	41	58.6	58.6	71.4
Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Cukup Setuju	4	5.7	5.7	7.1
Setuju	43	61.4	61.4	68.6
Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Cukup Setuju	7	10.0	10.0	12.9
Setuju	44	62.9	62.9	75.7
Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Reliability

Variabel X1 (Efikasi Diri)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.45501	23.597	.599	.784
X1.2	25.87061	24.490	.465	.798
X1.3	26.30597	23.899	.571	.787
X1.4	26.24227	24.871	.447	.800
X1.5	26.59734	24.194	.517	.793
X1.6	26.46676	25.098	.417	.804
X1.7	25.45514	25.398	.391	.806
X1.8	25.87083	24.430	.482	.797
X1.9	26.24177	23.901	.568	.787
X1.10	26.46651	24.754	.452	.800

Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.41717	30.298	.670	.860
X2.2	24.61326	29.364	.752	.854
X2.3	23.35980	30.435	.623	.864
X2.4	24.37141	30.054	.682	.859
X2.5	24.26850	30.988	.585	.867
X2.6	24.26851	29.618	.738	.855
X2.7	24.41750	30.122	.672	.860
X2.8	23.61480	34.613	.231	.891
X2.9	24.46081	29.317	.762	.853
X2.10	24.32199	33.633	.313	.886



Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.12893	20.812	.492	.731
Y.2	28.91577	21.387	.412	.742
Y.3	28.38419	20.882	.447	.737
Y.4	28.12897	20.068	.557	.721
Y.5	29.03811	21.092	.451	.736
Y.6	28.12873	20.969	.445	.737
Y.7	28.76180	22.178	.278	.761
Y.8	29.03814	21.663	.371	.747
Y.9	28.12910	21.655	.383	.745
Y.10	28.38410	21.460	.396	.744

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Regression

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.TOTAL	70	14.160	40.404	28.99761	5.439035
X2.TOTAL	70	13.126	38.604	26.90139	6.129146
YTOTAL	70	21.626	41.576	31.67127	5.051219
Valid N (listwise)	70				

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.664	.594
	X1	.664	1.000	.459
	X2	.594	.459	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	70	70	70
	X1	70	70	70
	X2	70	70	70

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.533	3.452820	1.891

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.750	2	480.875	40.335	.000 ^a
	Residual	798.772	67	11.922		
	Total	1760.522	69			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.207	2.430		4.200	.000		
	X1	.460	.086	.496	5.353	.000	.789	1.267
	X2	.302	.076	.366	3.951	.000	.789	1.267

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40241094
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

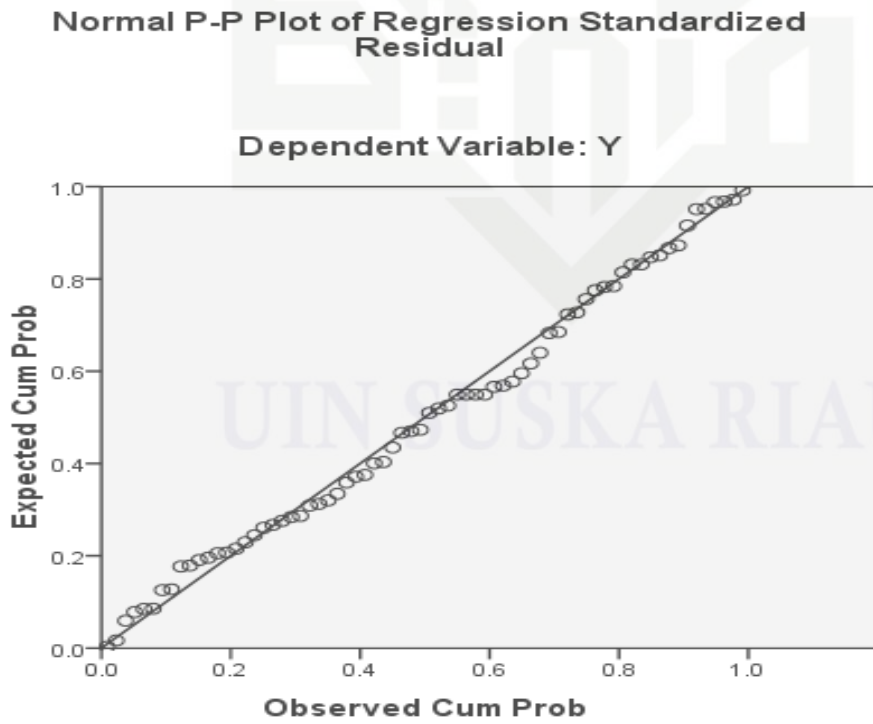
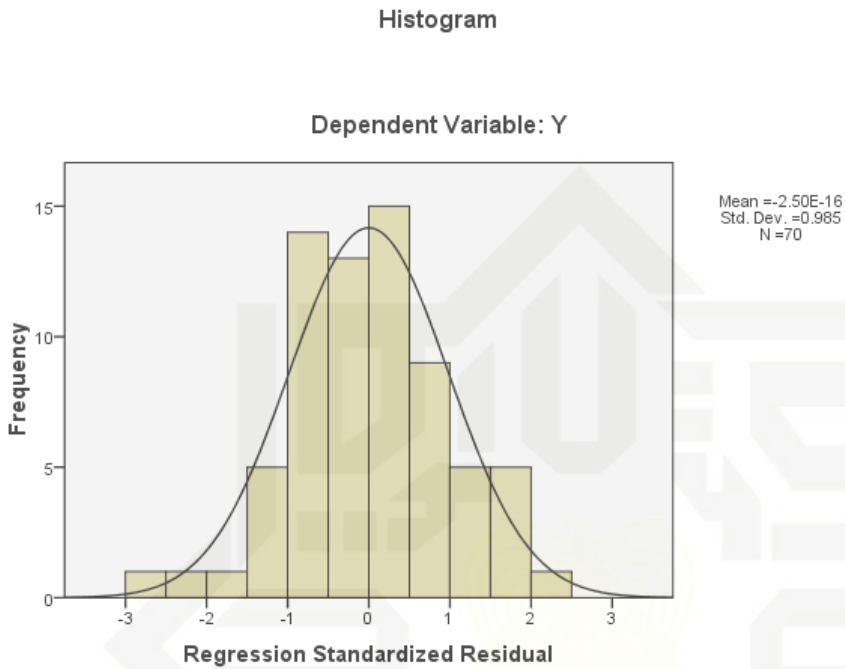
a. Test distribution is Normal.

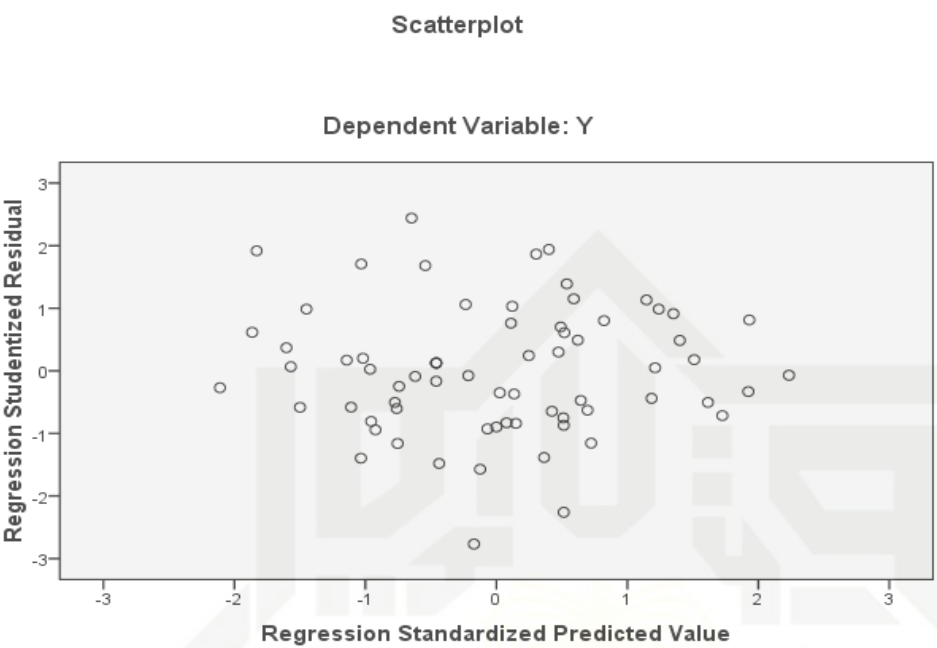
b. Calculated from data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

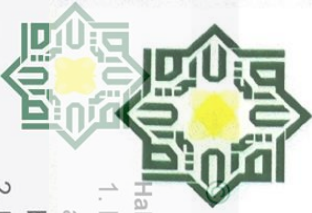
Charts





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Halaman 1 dari 1 | UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diilang Diilindungi Undang-Undang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : B-2176/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 07 Maret 2023 M
 14 Sya'ban 1444 H

Kepada
 Yth. **Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Nadia Rahma Yeni
 N I M : 11970125010
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Dumai**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

embusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1874/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023 Pekanbaru, 17 Februari 2023 M
 Sifat : Biasa 26 Rajab 1444 H
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Mayatama Solusindo Dumai
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
 Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nadia Rahma Yeni
 NIM. : 11970125010
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 PT.Mayatama Solusindo Dumai”** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
 berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. H. Mahyarni, SE, MM

NIP: 19700826 199903 2 001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : 333/MYFIBER-DMI /VI/2023
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Penelitian/Riset

Kepada Yth,
Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

Dengan Hormat,
 Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nadia Rahmayeni
Jurusan : S1 Manajemen
NIM : 11970125010
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mayatama Solusindo Kota Dumai

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian di PT Mayatama Solusindo. Demikianlah surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Dumai, 13 Juni 2023

Hormat Kami
PT Mayatama Solusindo

HRD Manager

Head office	Branch	Branch	Branch	Branch	Branch	Branch	Branch	Branch
Jalan Sultan Hassanudin No. 10 Pekanbaru Riau, 28112 Telp: (0756) 211111 Fax: (0756) 211111	Jalan Duta Mangrove No. 10, Kabupaten Air Selindang Kecamatan Duta Mangrove Kabupaten Siak Riau, 28355 Telp: (0756) 211111	Jalan Jember Ahmad Yani No. 11, Kabupaten Siak Riau, 28355 Telp: (0756) 211111	Jalan Trusmi Tambora, Desa Percontohan Kecamatan Bantak Kabupaten Pekanbaru Riau, 28112 Telp: (0756) 211111	Jalan Sangamangarya No. 21 Kabupaten Langkat, Kecamatan Sangatung Kabupaten Kampar Riau, 28112 Telp: (0756) 211111	Jalan Ahmad Yani No. 11, Kabupaten Siak Riau, 28355 Telp: (0756) 211111	Jalan Jember Ahmad Yani Kabupaten Bengkalis Kecamatan Betung Timur Kabupaten Bengkalis Riau, 28112 Telp: (0756) 211111	Jalan Ahmad Yani No. 11, Kabupaten Siak Riau, 28355 Telp: (0756) 211111	Jl. Veteran Pura No. 11, Kabupaten Siak Riau, 28355 Telp: (0756) 211111

MAKE THE WORLD UNLIMITED

<https://mayatama.id>

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS

Nadia Rahmayeni, lahir di Dumai pada tanggal 19 Juli 2000, penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Derman (Alm) dan Ibu Dasmalinda dari empat bersaudara, kakak laki-laki bernama Dedi Zuhendri serta adik bernama Hazlina Izzah Tamara dan Adit Alfandi.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SD 1 YKPP Dumai dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 1 Dumai dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Dumai dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Kreasijaya Adhikarya Kota Dumai pada tahun 2022 dan melakukan Kaliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di Kelurahan Simpang Tetap Darul Ihsan, Kecamatan Dumai Barat, Kota Dumai.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comprehensive* pada hari Senin tanggal 29 Juni 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYATAMA SOLUSINDO KOTA DUMAI”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).