

**HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT. BIMACOM MEDAN**

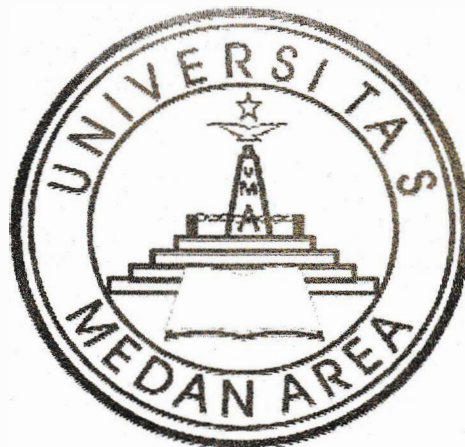
**SKRIPSI**



**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat**

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**



**OLEH :**

**NOVENITA MARPAUNG**

**08.860.0054**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2012**

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI  
PT. BIMACOM MEDAN

**NAMA MAHASISWA** : NOVENITA MARPAUNG

**NIM** : 08.860.0054

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN  
ORGANISASI

**MENYETUJUI**  
Komisi Pembimbing

**Pembimbing I**



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

**Pembimbing II**



Babby Hasmayni, S. Psi, M.Si

**MENGETAHUI**

**Ketua Jurusan**



Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

**Dekan**



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

13 Oktober 2012

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

13 Oktober 2012

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dra. Irna Minauli, M.Si
2. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
3. Babby Hasmayni, S. Psi, M.Si
4. Azhar Azis S. Psi, M.A
5. Maryono S.Psi, M.Psi

*(Handwritten signatures in gold ink on four horizontal lines)*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah dan rahmatNya yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun judul skripsi ini adalah : “Hubungan Efikasi Kolektif dengan Kinerja Karyawan di PT. Bimacom Medan”. Peneliti sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki kekurangan, maka sebagai upaya untuk menyempurnakannya adalah dengan mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif.

Rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya dan setulusnya peneliti sampaikan kepada:

1. Kepada Mama dan Bapak tercinta, yang selalu mendukung peneliti baik dukungan moril dan materil sehingga peneliti mencapai gelar Sarjana Psikologi (S.Psi). Trimakasih buat semua yang telah dilakukan untuk menasehati, mendoakan dan memperjuangkanku.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku pembimbing I dan sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan kontribusi pemikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si selaku ketua penguji.
4. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi. M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dan memberikan banyak ide-ide pada skripsi peneliti dan pastinya selalu sabar untuk membimbing sehingga karya ini dapat selesai.
5. Kepada Bapak Azhar Azis S. Psi, MA sebagai dosen tamu yang telah meluangkan waktunya untuk hadir serta memberikan masukan untuk menyempurnakan skripsi peneliti.
6. Kepada Staff administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dalam kelancaran administrasi.
7. Kepada seluruh Karyawan di PT. Bimacom Medan terkhusus karyawan yang menjadi subjek penelitian yang sudah meluangkan waktunya untuk melancarkan penelitian ini, dan juga HRD di PT. Bimacom Medan yang menerima peneliti dengan terbuka untuk melaksanakan penelitian disana.
8. Dan juga peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga, terutama pada Mama dan Bapak dan juga kepada abang dan adik yang juga mendukung dan selalu mendoakan peneliti.
9. Kepada semua teman-teman yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang sudah memberikan dukungan dan bantuan, memberi semangat buat peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 13 Oktober 2012

Novenita Marpaung



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
13 OKTOBER 2012

**ABSTRAK**

NOVENITA MARPAUNG (08.860.0054)  
HUBUNGAN EFIKASI KOLEKTIF  
DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BIMACOM MEDAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Hubungan Efikasi Kolektif dengan Kinerja Karyawan di PT. Bimacom Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi kolektif dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi efikasi kolektif maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah efikasi kolektif maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Bimacom Medan dengan jumlah populasi 110 orang dan sampel yang digunakan adalah divisi marketing yang berjumlah 35 orang berdasarkan pada ciri tertentu yang mana divisi marketing bekerja secara tim/kelompok yang paling banyak diantara divisi-divisi yang lain untuk mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik efikasi kolektif adalah 107.2857 lebih tinggi dari mean hipotetik adalah 82.50. Mean empirik kinerja karyawan adalah 119.6286 lebih tinggi dari mean hipotetik adalah 90.00.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel efikasi kolektif berkontribusi secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan di PT.Bimacom Medan. Hal ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien  $F = 106.347$  dengan  $p = 0,000$ , dimana  $P < 0,050$ .

**Kata kunci : Efikasi Kolektif dan Kinerja Karyawan**

STUDY PSYCHOLOGY FACULTY OF PSYCHOLOGY  
UNIVERSITY MEDAN AREA  
13 OCTOBER 2012

**ABSTRACT**

NOVENITA MARPAUNG (08.860.0054)  
RELATED COLLECTIVE EFFICACY  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BIMACOM MEDAN

This study aims to reveal the Collective Efficacy Relationships with Employee Performance in PT. Bimacom Medan. The hypothesis of this research are: There is a significant positive relationship between collective efficacy with employee performance. That is, the higher collective efficacy, the higher the employee performance and conversely the lower the collective efficacy, the lower the performance of the employees.

This study was conducted in PT. Bimacom Medan with a population of 110 people and the sample used is the marketing division numbering 35 people based on certain characteristics which the marketing department work as a team / group the most among the other divisions to achieve sales targets the desired company.

The results of data analysis showed that collective efficacy variables contribute positively and significantly to the performance of employees in PT. Bimacom Medan. It is known to see the value or the coefficient of  $F = 106.347$  with  $p = 0.000$ , where  $P < 0.050$ .

**Keywords: Collective Efficacy and Employee Performance**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
3. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	15



4. Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	18
5. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	20
<b>B. Efikasi Kolektif</b>	
1. Pengertian Efikasi Kolektif.....	23
2. Ciri-ciri Efikasi Kolektif.....	25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Kolektif.....	25
4. Mengukur Efikasi Kolektif.....	26
<b>C. Hubungan Efikasi Kolektif dengan Kinerja Karyawan.....</b>	<b>27</b>
<b>D. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>30</b>
<b>E. Hipotesis.....</b>	<b>30</b>

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian</b>	
1. Kinerja Karyawan.....	31
2. Efikasi Kolektif.....	32
<b>D. Subjek Penelitian.....</b>	<b>32</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>33</b>
<b>F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur</b>	
1. Validitas.....	36
2. Reliabilitas.....	38
<b>G. Analisis Data.....</b>	<b>39</b>

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Subjek Penelitian.....	41
B. Pelaksanaan Penelitian.....	41
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	46
D. Pembahasan.....	52

**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan..... 55  
B. Saran..... 57

**DAFTAR PUSTAKA..... 58**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Efikasi Kolektif Sebelum Penelitian.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Kinerja Karyawan Sebelum Penelitian.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 3. Butir-Butir Efikasi Kolektif Valid-Gugur.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4. Butir-Butir Kinerja Karyawan Valid-Gugur.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Efikasi Kolektif .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Kinerja Karyawan.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 8. Statistik Induk.....</b>	<b>49</b>
<b>Tabel 9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>A. Data dan Analisa Try Out</b>	
<b>A.1. Efikasi Kolektif.....</b>	<b>60</b>
<b>A.2. Kinerja Karyawan.....</b>	<b>63</b>
<b>B. Uji Asumsi</b>	
<b>B.1. Uji Normalitas, Linieritas.....</b>	<b>66</b>
<b>B.2. Uji Korelasi.....</b>	<b>67</b>
<b>C. Skala</b>	
<b>C.1. Skala Efikasi Kolektif.....</b>	<b>70</b>
<b>C.2. Skala Kinerja Karyawan.....</b>	<b>73</b>
<b>D. Data Penelitian</b>	
<b>D.1. Data Penelitian Skala Efikasi Kolektif</b>	
<b>D.2. Data Penelitian Skala Kinerja Karyawan</b>	
<b>E. Surat Pengantar Penelitian dari Fakultas</b>	
<b>F. Surat Keterangan Bukti Penelitian dari Perusahaan</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi (Sutrisno, 2010).

Irianto (2001) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dapat dinilai secara objektif.

Pendapat lain mengatakan, kinerja karyawan merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja karyawan yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinstik. Agar dapat mencapai kinerja karyawan yang profesional perlu



dikembangkan hal-hal seperti: kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerjasama yang saling menguntungkan serta partisipasi seutuhnya (Umam, 2010).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Dito, 2010).

Sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya harus menerapkan dua jenis tugas pekerjaan yang mencakup unsur-unsur penting kinerja karyawan, yaitu: tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, terutama menyelesaikan aspek-aspek teknis pekerjaan. Tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersonal dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri. Dengan terlaksananya kedua hal tersebut secara baik maka akan tercapai tujuan perusahaan dan kinerja karyawan akan meningkat (Sutrisno, 2010).

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai banyak faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan salah satunya menurut hasil penelitian yang

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2001), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta : Bima Akasara.
- Azwar, S. (2003), *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Bandura, Albert, (2000), *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*, W.H. Freeman, New York.
- Bungin, Burhan, M.H., (2010), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Ed.1 Cet.5, Kencana, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Jakarta : Indeks
- Feist, J., Gregory & Feist, Jess, (2010), *Teori Kepribadian*, Ed. 7, Salemba Humanika, Jakarta.
- Goddard, D., Roger, Hoy, K., Wayne, and Hoy, W., Anita, (2004), *Collective Efficacy Beliefs: Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions*, University of Michigan, USA.
- Hadi, (2000), *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Lubis, Alfaiz, (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*, Tesis, Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan.

- Lubis, Khairul, (2008), *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Persero Medan*, Tesis, Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Maulim, P., S., (2011), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, F-MIPA UNIMED, Medan.
- Ramzaninezhad, Rahim, dkk., (2009), *The Relationship Between Collective Efficacy, Group Cohesion and Team Performance in Professional Volleyball Team*, Guilan University, Rasht, Iran.
- Sujanarko, Eko, (2011), *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif & Efikasi Kolektif dengan Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Blora*, Tesis, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Sutrisno, E., (2010), *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umam, K., (2010), *Perilaku Organisasi*, CV.Pustaka Setia, Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- www.bimacom.com. Seputar Informasi Teknologi Komputer.

## Scale: ALL VARIABLES EFIKASI KOLEKTIF

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	38

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2857	.45835	35
VAR00002	3.5143	.56211	35
VAR00003	3.4000	.69452	35
VAR00004	3.2286	.54695	35
VAR00005	3.2571	.44344	35
VAR00006	3.2000	.58410	35
VAR00007	3.4000	.49705	35
VAR00008	3.2000	.75926	35
VAR00009	3.2857	.45835	35
VAR00010	3.3714	.77024	35
VAR00011	3.3429	.48159	35
VAR00012	3.5714	.50210	35
VAR00013	3.3714	.49024	35
VAR00014	3.7429	.44344	35
VAR00015	3.3429	.68354	35
VAR00016	3.6571	.48159	35
VAR00017	3.1714	.61767	35
VAR00018	3.2857	.51856	35
VAR00019	3.2857	.57248	35
VAR00020	3.5143	.50709	35
VAR00021	3.4857	.50709	35

VAR00022	3.3714	.54695	35
VAR00023	3.1143	.58266	35
VAR00024	3.4857	.61220	35
VAR00025	3.2286	.73106	35
VAR00026	3.6286	.49024	35
VAR00027	3.1143	.47101	35
VAR00028	3.2000	.40584	35
VAR00029	3.2571	.56061	35
VAR00030	3.3714	.49024	35
VAR00031	3.3429	.48159	35
VAR00032	3.2571	.56061	35
VAR00033	3.4571	.50543	35
VAR00034	3.1143	.58266	35
VAR00035	3.1714	.45282	35
VAR00036	2.9714	.29563	35
VAR00037	3.4000	.49705	35
VAR00038	3.6571	.48159	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123.7714	83.182	.396	.892
VAR00002	123.5429	82.667	.364	.892
VAR00003	123.6571	79.291	.560	.889
VAR00004	123.8286	80.440	.608	.888
VAR00005	123.8000	84.047	.302	.893
VAR00006	123.8571	80.832	.526	.889
VAR00007	123.6571	81.173	.590	.889
VAR00008	123.8571	92.597	-.443	.910
VAR00009	123.7714	84.417	.246	.894
VAR00010	123.6857	91.692	-.378	.909
VAR00011	123.7143	85.151	.148	.895
VAR00012	123.4857	79.728	.750	.886
VAR00013	123.6857	81.104	.607	.889
VAR00014	123.3143	84.045	.303	.893
VAR00015	123.7143	76.681	.798	.884
VAR00016	123.4000	87.659	-.132	.899
VAR00017	123.8857	81.163	.463	.890



VAR00018	123.7714	81.476	.530	.890
VAR00019	123.7714	79.829	.640	.887
VAR00020	123.5429	79.491	.769	.886
VAR00021	123.5714	82.076	.476	.890
VAR00022	123.6857	81.869	.458	.891
VAR00023	123.9429	79.820	.628	.888
VAR00024	123.5714	81.840	.405	.891
VAR00025	123.8286	77.970	.635	.887
VAR00026	123.4286	80.899	.631	.888
VAR00027	123.9429	80.526	.704	.887
VAR00028	123.8571	87.420	-.116	.898
VAR00029	123.8000	79.576	.681	.887
VAR00030	123.6857	81.692	.538	.890
VAR00031	123.7143	82.916	.405	.891
VAR00032	123.8000	82.459	.386	.892
VAR00033	123.6000	82.365	.445	.891
VAR00034	123.9429	81.467	.465	.890
VAR00035	123.8857	83.398	.375	.892
VAR00036	124.0857	85.316	.238	.894
VAR00037	123.6571	80.644	.651	.888
VAR00038	123.4000	83.600	.326	.893

Item yang gugur sebanyak 5 item yaitu No : 9, 11, 16, 28, 36

## Scale: ALL VARIABLES KINERJA KARYAWAN

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	45

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3143	.47101	35
VAR00002	3.3714	.49024	35
VAR00003	2.6857	.67612	35
VAR00004	2.9429	.41606	35
VAR00005	3.3714	.49024	35
VAR00006	3.0857	.28403	35
VAR00007	3.3429	.48159	35
VAR00008	3.3714	.64561	35
VAR00009	3.4000	.49705	35
VAR00010	3.2286	.54695	35
VAR00011	3.6571	.48159	35
VAR00012	3.6571	.48159	35
VAR00013	3.3429	.48159	35
VAR00014	3.1143	.63113	35
VAR00015	2.9143	.65849	35
VAR00016	3.2857	.62174	35
VAR00017	3.5143	.56211	35
VAR00018	3.3429	.48159	35
VAR00019	3.2571	.65722	35
VAR00020	2.9143	.28403	35
VAR00021	3.1143	.32280	35

VAR00022	3.0000	.48507	35
VAR00023	2.9143	.61220	35
VAR00024	3.6286	.54695	35
VAR00025	3.3143	.47101	35
VAR00026	3.7714	.42604	35
VAR00027	3.3714	.59832	35
VAR00028	3.5429	.50543	35
VAR00029	3.4571	.50543	35
VAR00030	3.2286	.42604	35
VAR00031	3.0857	.28403	35
VAR00032	3.6000	.49705	35
VAR00033	3.4857	.50709	35
VAR00034	3.2571	.61083	35
VAR00035	3.5714	.55761	35
VAR00036	3.6000	.49705	35
VAR00037	3.5429	.50543	35
VAR00038	3.5714	.50210	35
VAR00039	3.2571	.44344	35
VAR00040	2.9143	.44533	35
VAR00041	3.2571	.44344	35
VAR00042	3.2857	.45835	35
VAR00043	3.0571	.33806	35
VAR00044	3.3714	.59832	35
VAR00045	3.1143	.63113	35

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	145.1143	101.575	.029	.907
VAR00002	145.0571	104.173	-.234	.910
VAR00003	145.7429	98.079	.264	.905
VAR00004	145.4857	99.434	.298	.904
VAR00005	145.0571	95.879	.620	.900
VAR00006	145.3429	100.585	.248	.905
VAR00007	145.0857	98.375	.363	.903
VAR00008	145.0571	93.761	.632	.900
VAR00009	145.0286	93.676	.847	.898

VAR00010	145.2000	97.106	.433	.903
VAR00011	144.7714	97.652	.440	.903
VAR00012	144.7714	99.417	.253	.905
VAR00013	145.0857	96.551	.559	.901
VAR00014	145.3143	97.869	.305	.905
VAR00015	145.5143	96.963	.361	.904
VAR00016	145.1429	98.832	.231	.906
VAR00017	144.9143	93.963	.715	.899
VAR00018	145.0857	94.198	.818	.898
VAR00019	145.1714	97.852	.292	.905
VAR00020	145.5143	104.610	-.450	.909
VAR00021	145.3143	103.045	-.164	.908
VAR00022	145.4286	98.252	.373	.903
VAR00023	145.5143	95.081	.554	.901
VAR00024	144.8000	95.929	.546	.901
VAR00025	145.1143	102.516	-.069	.908
VAR00026	144.6571	96.938	.591	.901
VAR00027	145.0571	96.467	.447	.902
VAR00028	144.8857	94.810	.712	.899
VAR00029	144.9714	97.146	.469	.902
VAR00030	145.2000	98.047	.456	.903
VAR00031	145.3429	101.055	.165	.905
VAR00032	144.8286	94.734	.733	.899
VAR00033	144.9429	99.055	.274	.905
VAR00034	145.1714	93.852	.663	.899
VAR00035	144.8571	98.008	.340	.904
VAR00036	144.8286	100.617	.122	.906
VAR00037	144.8857	96.339	.552	.901
VAR00038	144.8571	96.714	.517	.902
VAR00039	145.1714	96.970	.562	.901
VAR00040	145.5143	99.610	.255	.905
VAR00041	145.1714	96.558	.611	.901
VAR00042	145.1429	97.067	.531	.902
VAR00043	145.3714	100.240	.254	.905
VAR00044	145.0571	95.232	.555	.901
VAR00045	145.3143	96.163	.445	.903

Item yang gugur sebanyak 9 item yaitu No : 1, 2, 6, 16, 20, 21, 25, 31, 36





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE

TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7366012 MEDAN 20223

Email: fakultaspsikologi@unma.ac.id

Nomor : 1301 /FO/PP/2012  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

14 Agustus 2012

Yth. Pimpinan  
PT. BIMACOM  
Jalan Singa No. 8 Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami :

Nama : Novenita Marpaung  
No. Pokok Mahasiswa : 08.860.0054  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data pada *PT. BIMACOM Medan*, guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Efikasi Kolektif dengan Kinerja Karyawan di PT BIMACOM Medan**".

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan  
Bidang Akademik,  
  
Zuhdi Budinhan, S.Psi, M.Psi.

Tembusan :  
- Mahasiswa Ybs.

UNIVERSITAS MEDAN AREA



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 01/BIMA-PERSO/SKT/EXT/IX/2012

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Novenita Marpaung

N P M : 088600054

Fakultas : Psikologi – Universitas Medan Area

Adalah benar telah selesai melakukan riset untuk penyusunan skripsi di **PT. BIMACOM** sejak tanggal 14 Agustus 2012 hingga 06 September 2012, demikianlah surat ini diperbuat untuk dipergunakan semestinya dan terimakasih atas kerjasamanya.

Medan, 06 September 2012

**PT. BIMACOM**



**Ahmad S. Psi**  
**Manager HRD**