## BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Penelitian

Di era saat ini, lingkungan kerja yang terus berkembang dan berubah menuntut karyawan untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan serta mampu untuk beradaptasi dengan cepat. Perubahan teknologi, pergeseran dalam pola kerja, dan tuntutan kompetitif yang meningkat merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu dampak dari kemajuannya teknologi yang pesat adalah mampu mengubah cara kerja karyawan dengan memanfaatkan teknologi yang ada sehingga menjadi tuntutan dan acuan baru bagi karyawan untuk bisa mengerjakan tugas yang di embannya sehingga perusahaan harus bisa menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki agar tetap kompetitif dan bisa bersaing.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan, karena karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja dan produktivitas perusahaan. Karyawan merupakan bagian dari SDM yang dimana merupakan individu yang memiliki kemampuan daya berpikir, daya fisik, dan berprilaku. Karyawan juga menjadi salah satu faktor penting karena mereka merupakan sebuah aset yang dimiliki oleh perusahaan untuk menentukan sukses tidaknya terhadap perkembangan perusahaan. Semakin tinggi kualitas SDM nya maka perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik.

2

Sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang baik pula, ini akan berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan. Salah satunya adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik serta berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan standar yang tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan satu diantaranya adalah efikasi diri. Efikasi diri memiliki arti keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup keyakinan individu terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi di tempat kerja. Ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah mengarah pada keraguan diri dan kepercayaan yang rendah terhadap kemampuan pribadi.

Efikasi diri yang tinggi akan membawa perasaan percaya diri dan optimisme yang diperlukan untuk menghadapi tugas – tugas yang sulit. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan mengembangkan diri, bukan sebagai hambatan yang tidak dapat diatasi. Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara kinerja yang baik juga dapat memperkuat efikasi diri. Dengan memperkuat efikasi diri karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan secara tidak

3

langsung memberikan motivasi kepada karyawan juga menjadi inspirasi kepada karyawan lainnya.

Di saat seseorang percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik, ketika itu juga terciptanya rasa percaya diri dan keyakinan diri. Keyakinan ini mengarah pada motivasi kerja yang lebih tinggi untuk mencapai kesuksesan. Motivasi kerja yang tinggi merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja itu sendiri memiliki arti dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, memberikan yang terbaik, dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi hambatan dengan penuh keyakinan. Mereka memiliki tingkat ketahanan yang lebih tinggi terhadap stres dan kemampuan untuk tetap fokus dan produktif dalam situasi yang menantang.

PT. Sinkona Indonesia Lestari atau biasa disingkat menjadi PT. SIL merupakan Industri Farmasi yang mengolah alkaloid dari kina yang digunakan sebagai bahan aktif farmasi, tonik atau perisa dalam industry minuman dan katalis di industry kimia. Sejak awal berdiri pada tahun 1986 sampai sekarang, lebih dari 90% produk yang dihasilkan diekspor ke berbagai negara dengan kapasitas produksi 150 ton pertahun atau setara dengan 30% dari total pasokan kina dunia, menjadikan PT. Sinkona Indonesia Lestari salah satu produsen utama kina dunia yang berasal dari Indonesia, menggantikan pabrik Kimia Farma Bandung yang sudah berhenti produksi kina. Selain bisnis inti dalam bidang garam kina, pada tahun 2017 PT.

4

Sinkona Indonesia Lestari mulai memproduksi Minyak Atsiri yang penjualannya tidak kalah laris di pangsa pasar.

Berdasarkan wawancara dengan pihak PT. Sinkona Indonesia Lestari berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Permasalahan ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

## Tabel 1. 1

**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari Tahun 2018- 2022 Periode Januari – Desember**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Tahun | Angka | Kategori | Keterangan |
| 1. | 2018 | 83,896 | B | BAIK |
| 2. | 2019 | 78,738 | B- | BAIK |
| 3. | 2020 | 66,033 | C | CUKUP |
| 4. | 2021 | 75,414 | B- | BAIK |
| 5. | 2022 | 70,896 | B- | CUKUP |

Sumber : PT. Sinkona Indonesia Lestari (2023)

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas data tersebut menjelaskan bahwa kinerja dari karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari mengalami fluktuasi dan belum mampu untuk memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2018 – 2020 mengalami penurunan yaitu sebesar 5,158 dari yang semula 83,896 (2018) kategori B (Baik) menjadi 78,738 (2019) kategori B- (baik). Perubahan kategori dari tahun 2019 yaitu B- (baik) berubah drastis di tahun 2020 pada angka mencapai 66,033 menjadi kategori C (Cukup) dan penuruan tersebut mencapai 12,705. Hal ini disebabkan karena pandemi *virus COVID-19*, dimana hal tersebut menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan. Trend negatif tersebut terjadi selama tiga tahun, dan mengalami kenaikan pada tahun 2021. Perubahan angka kembali terjadi dan cukup besar yaitu mencapai 9,381 menjadi

5

75,414 kategori B- (baik) kemudian penuruan angka kembali terjadi pada tahun 2022 menjadi 70,896 dan mendapatkan kategori C (Cukup).

Adapun tabel yang menjelaskan terkait rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari, berikut adalah tabelnya :

## Tabel 1. 2

**Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | ***Strategic objective*** | **KPI** | **Target (%)** | | | **Pemcapaian (%)** | | |
| **Tahun** | | | **Tahun** | | |
| **2020** | **2021** | **2022** | **2020** | **2021** | **2022** |
| 1. | *Developing* | Memberikan |  |  |  | 12 | 15 | 13 |
|  | *others* | *Coaching* atau |  |  |  |  |  |  |
|  |  | mentoring |  |  |  |  |  |  |
|  |  | kepada bawahan |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Mempersiapkan | *Talents readines* |  |  |  | 16 | 18 | 15 |
|  | regenerasi |  |  |  |  |  |  |  |
|  | pegawai |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Meningkatkan Komitmen dan | Realisasi pelaksanaan | 100 | 100 | 100 | 14 | 16 | 13 |
|  | kompetensi | pelatihan |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Penerapan | Penerapan |  |  |  | 14 | 15 | 17 |
|  | budaya | budaya |  |  |  |  |  |  |
|  | perusahaan | AKHLAK |  |  |  |  |  |  |
|  | untuk |  |  |  |  |  |  |  |
|  | menunjang |  |  |  |  |  |  |  |
|  | kinerja |  |  |  |  |  |  |  |
|  | perusahaan |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Meningkatkan | Produktivitas |  |  |  | 10 | 11 | 12 |
|  | produktivitas | pegawai |  |  |  |  |  |  |
|  | pegawai |  |  |  |  |  |  |  |
| **Jumlah** | | | | | | **66** | **75** | **70** |
| **Kategori** | | | | | | **Cukup** | **Baik** | **Cukup** |

Sumber : PT. Indonesia Lestari (2023)

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT. Sinkona Indonesia Lestari karena hal tersebut dijadikan sebagai tolak ukur

6

kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja PT. Sinkona Indonesia Lestari :

Sumber : PT. Sinkona Indonesia Lestari (2023) Keterangan :

## Tabel 1. 3

|  |  |
| --- | --- |
| **KategoriKSlaissitfeikmasiManajemen K** | **inerja (SMRKen) tPanTg. NSiilnaikSoMnaK I(n%d)onesia** |
| A = Baik Sekali **Le** | **stari 2020** 100 |
| B+ = Baik + | 95 – 99 |
| B = Baik | 90 – 94 |
| B- = Baik - | 81 – 89 |
| C = Cukup | 70 – 80 |
| D = Kurang | 55 – 69 |
| E = Nihil | <55 |

91 – 100 = Memenuhi standar minimal

81 – 89 = Cukup memenuhi standar minimal 70 – 80 = Kurang memenuhi standar minimal

55 – 69 = Tidak memenuhi standar minimal

Berdasarkan data Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Sinkona masih belum mencapai target yang dimana saat ini nilai masih ada pada angka 70,896 pada kategori kurang memenuhi standar minimal.

Agar lebih meyakinkan bagaimana kondisi di lapangan mengenai kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari ini maka dilakukan pembagian kusioner pra survey kepada 30 responden yaitu karyawan secara acak di PT. Sinkona Indonesia Lestari dan hasilnya bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

## Tabel 1. 4

**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Skor** | **Rata**  **–**  **rata** |
| **STS**  **(1)** | **TS**  **(2)** | **KS**  **(3)** | **S**  **(4)** | **SS**  **(5)** |
|  | Kualitas Kerja | 10 | 7 | 3 | 6 | 4 | 77 | 2,5 |

7

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kinerja Karyawan** | Kuantitas Kerja | 4 | 7 | 13 | 3 | 3 | 84 | 2,8 |
| Ketepatan Waktu | 3 | 6 | 15 | 5 | 1 | 87 | 2,9 |
| Kehadiran | 4 | 9 | 7 | 6 | 4 | 87 | 2,9 |
| Kemampuan  bekerja sama | 5 | 12 | 5 | 6 | 2 | 78 | 2,6 |
| **Skor Rata – rata** | | | | | | | | **2,74** |

Sumber : Hasil olah data kuesioner prasurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 nilai rata rata hasil jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebesar 2,74 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada posisi kurang baik. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas kerja dan Kemampuan bekerja sama.

Menurut Kasmir (2019:189-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kemudian menurut Maulina (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah variabel efikasi diri. Adapun menurut Sulaefi (2018) yaitu kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Untuk itu peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

## Tabel 1. 5

**Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Skor** | **Rata – rata** |
| **STS (1)** | **TS (2)** | **KS (3)** | **S (4)** | **SS (5)** |
| **Efikasi Diri** | *Level* | 7 | 6 | 10 | 4 | 3 | 80 | 2,6 |
| *Strength* | 4 | 6 | 10 | 8 | 2 | 88 | 2,93 |
| *Generality* | 4 | 7 | 8 | 6 | 5 | 91 | 3,03 |

8

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rata – Rata Efikasi Diri** | | | | | | | | **2,85** |
| **Motivasi Kerja** | Kebutuhan akan  prestasi | 3 | 6 | 15 | 5 | 1 | 85 | 2,83 |
| Kebutuhan akan afiliasi | 5 | 6 | 12 | 5 | 2 | 83 | 2,76 |
| Kebutuhan akan  kekuasaan | 6 | 7 | 11 | 2 | 4 | 81 | 2,7 |
| Kebutuhan akan aktualisasi diri | 3 | 9 | 10 | 4 | 4 | 87 | 2,9 |
| **Rata – Rata Motivasi Kerja** | | | | | | | | **2,79** |
| **Stress Kerja** | Tuntutan Tugas | 1 | 8 | 12 | 8 | 1 | 90 | 3,12 |
| Tuntutan Peran | 2 | 5 | 12 | 10 | 1 | 93 | 3,13 |
| Tuntutan  Pribadi | 1 | 2 | 16 | 10 | 1 | 98 | 3,26 |
| **Rata – Rata Stress Kerja** | | | | | | | | **3,08** |
| **Lingkungan Kerja** | Lingkungan Kerja Fisik | 0 | 0 | 4 | 17 | 9 | 125 | 4,16 |
| Lingkungan  Kerja Non Fisik | 0 | 0 | 6 | 16 | 8 | 122 | 4,06 |
| **Rata – Rata Lingkungan Kerja** | | | | | | | | **4,04** |
| **Disiplin Kerja** | Waktu | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 125 | 4,16 |
| Peraturan | 0 | 0 | 2 | 19 | 9 | 127 | 4,23 |
| Korektif | 0 | 0 | 4 | 23 | 3 | 119 | 3,96 |
| **Rata – Rata Disiplin Kerja** | | | | | | | | **3,95** |
| **Pengembangan Karir** | Mutasi | 0 | 2 | 7 | 17 | 4 | 113 | 3,76 |
| Seleksi | 0 | 3 | 9 | 14 | 4 | 109 | 3,63 |
| Penempatan | 0 | 0 | 9 | 19 | 2 | 113 | 3,76 |
| Pendidikan | 0 | 0 | 4 | 21 | 5 | 121 | 4,03 |
| **Rata – Rata Pengembangan Karir** | | | | | | | | **3,60** |
| **Kepemimpinan** | Kepemimpinan Direktif | 0 | 0 | 4 | 17 | 9 | 125 | 4,16 |
| Kepemimpinan  Suportif | 0 | 1 | 2 | 20 | 7 | 123 | 4,07 |
| Kepemimpinan Berorientasi  Pada Prestasi | 0 | 1 | 4 | 18 | 7 | 121 | 4,10 |
| Kepemimpinan Partisipatif | 0 | 1 | 3 | 19 | 7 | 122 | 4,06 |
| **Rata – Rata Kepemimpinan** | | | | | | | | **4,02** |

Sumber : Hasil pengelolaan data kuesioner prasurvei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari yang mendapatkan skor rata – rata terendah yaitu variabel efikasi diri dan motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya.

9

Hasil pra survey mengenai efikasi diri ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala bagian sub kepegawaian di PT. Sinkona Indonesia Lestari yaitu bapak Erwin yang dimana ketika tugas diberikan kepada karyawan mereka merasa kurang yakin karena tugasnya yang dirasa terlalu sulit, pengerjaan tugas yang terlalu lama, dan tidak ada perkembangan dalam penugasan sehingga keyakinan diri dalam penyelesaian tugas masih terbilang rendah dan menyebabkan kualitas kerja menurun. Selain itu narasumber juga menjelaskan bahwa motivasi dari lingkungan kerja masih terbilang rendah karena kurangnya pengakuan dari lingkungan kerja sehingga menurunnya keyakinan memotivasi diri dalam bertugas dan hal ini berdampak pada saat pengerjaan secara berkelompok atau kerja sama.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam Kinerja Karyawan yang memiliki nilai rendah pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINKONA INDONESIA LESTARI DI PALASARI SUBANG”.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu usulan penelitian, dimulai dari bagaimana rumusan masalah yang dibuat karena identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal peneliti dalam melakukan penelitian.

10

Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari Ciater yaitu Efikasi Diri dan Motivasi Kerja.

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian yang terjadi di PT. Sinkona Indonesia Lestari Palasari Subang antara lain sebagai berikut :

* + - 1. Efikasi Diri
         1. Kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap tugas yang di embannya
         2. Kurangnya tantangan dan juga kesempatan berkembang dalam penugasan
         3. Kurangnya keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan waktu yang sempit.
      2. Motivasi Kerja
         1. Kurangnya motivasi dari lingkungan kerja
         2. Rendahnya keyakinan memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas
         3. Kurangnya pengakuan dari lingkungan kerja.
      3. Kinerja Karyawan
         1. Kurangnya ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam bekerja
         2. Kurangnya kerja sama antar karyawan
         3. Kurang baik nya kualitas kerja yang dimiliki karyawan.
    1. **Rumusan Masalah**

11

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah – masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari**,** sebagai berikut :

1. Bagaimana Efikasi Diri pada Perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subang.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari.
4. Seberapa besar pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari baik secara simultan maupun parsial.
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Efikasi Diri pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subangg.
2. Motivasi Kerja pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subang.
3. Kinerja Karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subang.
4. Besarnya pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari di Palasari Subang secara simultan dan parsial.

12

## Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut merupakan kegunaan – kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

## Kegunaan Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

## Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, yang diuraikan sebagai berikut :

* + - 1. Bagi Penulis :
         1. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Efikasi Diri pada perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari ;
         2. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Motivasi Kerja pada Perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari ;

13

* + - 1. Bagi Perusahaan :
         1. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja kerja Karyawan perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari. Bagi perusahaan :
         2. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran – saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya memenuhi Kinerja Karyawan Kerja Karyawan perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari ;
         3. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya menumbuhkan Kinerja Kerja Karyawan perusahaan PT. Sinkona Indonesia Lestari.
      2. Bagi Pihak Lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah lainnya yang sejenis.