

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*)  
DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PADA  
KARYAWAN KANTOR PUSAT PT WIJAYA KARYA  
BETON**

**HESTI HERMINIATI  
8115072692**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

***THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND JOB SATISFACTION WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CENTRAL OFFICE OF PT WIJAYA KARYA BETON***

**HESTI HERMINIATI  
8115072692**



**Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education  
Accomplishment**

**Study Program Of Economic Education  
Major/ Concentration In Office Administration Education  
Departement Of Economic And Administration  
Faculty Of Economic  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2011**

## ABSTRAK

**HESTI HERMINIATI. Hubungan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton.** Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsetrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli, 2011.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton. Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat Pusat PT Wijaya Karya Beton selama tiga bulan dari April sampai dengan Juni 2011. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Sampel yang digunakan berjumlah 44 responden. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data efikasi diri ( $X_1$ ) yaitu kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dengan hasil reliabilitas sebesar 0,838. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data kepuasan kerja ( $X_2$ ) yaitu kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dengan hasil reliabilitas sebesar 0,843. Untuk data kinerja (Y) diperoleh dari data sekunder yang berasal dari data penilaian kinerja karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton. Adapun uji persyaratan analisis diawali dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov didapat nilai  $X_1$ ,  $X_2$ , Y, dan Residual  $> 0,05$  dan dari hasil *Normal Probability Plot* didapat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa keseluruhan data berdistribusi normal. Uji linearitas dengan menggunakan tes linearitas, diperoleh nilai linearitas efikasi diri ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linear. Adapun persamaan regresi ganda yang didapat adalah  $\hat{Y} = 61,161 + 0,133 X_1 + 0,066 X_2$ . Dari hasil uji F diketahui efikasi diri dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari  $F_{hitung}(20,551) > F_{tabel}(3,226)$ . Lalu secara parsial variabel efikasi diri memiliki  $t_{hitung}(3,795) > t_{tabel}(1,683)$ . Dapat diketahui efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}(2,526) > t_{tabel}(1,683)$ . Dapat diketahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Adapun nilai  $R^2$  sebesar 0,501 yang artinya bahwa tingkat kinerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan kepuasan kerja sebesar 50,1 % dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## ABSTRACT

**HESTI HERMINIATI.** *The Correlation between Self Efficacy and Job Satisfaction with The Performance of Employees at Central Office of PT Wijaya Karya Beton.* Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta, July 2011

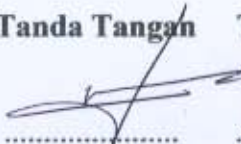
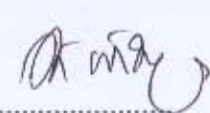

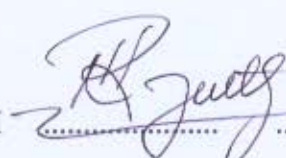
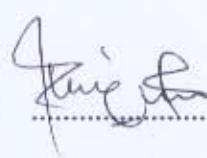
*This research is held to know the influence between self efficacy and job satisfaction with performance of employees at central office of PT Wijaya Karya Beton. This research conducted at central office of PT Wijaya Karya Beton for three months from April to June 2011. This research use survey method with the correlation approaching. The sample which is used in this research are 44 respondents. The sampling technique which is used is proportional random sampling technique. The data account processing which is used in this research is SPSS 17.0. The instrument which is used to obtain self efficacy data ( $X_1$ ) is questionnaire that measured using a Likert scale and the reliability results obtained for 0.838. The instrument which is used to obtain self job satisfaction ( $X_2$ ) is questionnaire that measured using a Likert scale and the reliability results obtained for 0.843. The performance data ( $Y$ ) obtained from secondary data from performance appraisal of employees at central office of PT Wijaya Karya Beton. Requirements analysis test is started with normality test using the Kolmogorov Smirnov obtained the value of  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ , and Residual  $> 0,05$  and from Normal Probability Plot results known that data spread around the diagonal line and follow the direction of a diagonal line that means all data have normal distribution. The linearity test which is used is test of linearity found that linearity values of self efficacy ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  that means the regression which is used in this research is linear. The multiple regression equation is  $\hat{Y} = 61,161 + 0,133 X_1 + 0,066 X_2$ . From the results of  $F$  test, known that self efficacy and job satisfaction simultaneously have influence to the performance, it can be seen from  $F_{count}(20,551) > F_{table}(3,226)$ . Then, partially, self efficacy variable has  $t_{count}(3,795) > t_{table}(1,683)$ . That means that self efficacy has a significant positive effect to the performance. Job satisfaction variable has  $t_{count}(2,526) > t_{table}(1,683)$ . That means that job satisfaction has significant positive effect to the performance. In additional, the value of  $R^2$  is 0,501, it means that performance can be explained by self efficacy and job satisfaction in the amount 50,1% and the remain which is 49,9% can be affected by another variable.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si  
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		<u>2 Januari 2012</u>
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		<u>2 Januari 2012</u>
3. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		<u>2 Januari 2012</u>
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		<u>20 Januari 2012</u>
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		<u>2 Januari 2012</u>

Tanggal Lulus: 17 November 2011

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 25 Juli 2011

Yang Membuat Pernyataan



Hesti Herminati  
NIM. 8115072692

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi*

*Maha Penyayang*

Skripsi ini ku persembahkan untuk  
kedua orang tuaku, keluargaku  
tercinta, dan para sahabat yang telah  
memberi warna dalam perjalanan  
hidup ku.....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, kekuatan serta ridhonya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul ”**Hubungan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton**” ini dengan baik.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna meraih gelar kesarjanaan di bidang Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Jakarta. Penulisan skripsi ini disusun berdasarkan data dan informasi yang diperoleh peneliti dari PT Wijaya Karya Beton.

Dalam penyelesaian laporan ini, peneliti mendapat bimbingan, saran dan banyak bantuan dari segenap pihak maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM., selaku dosen pembimbing 1 yang penuh kesabaran dan kerelaan hati telah berkenan memberikan bimbingan.
2. Maisaroh, M.Si., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dengan kesabarannya dan kerelaan hatinya.
3. Dra. Hj. Nurahma Hajat M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ari Saptono, SE, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
5. Dr. Saparudin, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.



6. Dra. Sudarti., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan selaku dosen pembimbing akademis yang telah membimbing peneliti dalam hal akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran UNJ yang telah memberikan materi perkuliahan kepada peneliti.
8. Biro Sumber Daya Manusia Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton atas kesediaannya memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
9. Para karyawan PT Wijaya Karya Beton atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data bagi peneliti.
10. Kepada ibunda dan ayahanda tercinta yang tidak pernah letih untuk selalu mendoakan peneliti setiap hari. Keluarga dan sahabat tercinta yang telah memberikan dukungan baik moral dan spiritual, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya untuk menambah pengetahuan. Peneliti sadar betul bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun.

Jakarta, Juli 2011

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	v
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	

A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja .....	9
2. Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ).....	17
3. Kepuasan Kerja .....	23
B. Kerangka Berpikir .....	30
C. Perumusan Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	33
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
C. Metode Penelitian .....	34
D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
1. Kinerja	
a. Definisi Konseptual.....	37
b. Definisi Operasional.....	37
2. Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )	
a. Definisi Konseptual.....	37
b. Definisi Operasional.....	37
c. Kisi-kisi Instrumen.....	38
d. Validasi Instrumen.....	39
3. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	41

b. Definisi Operasional.....	41
c. Kisi-kisi Instrumen.....	42
d. Validiasi Instrumen.....	43
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	45
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis.....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Linearitas .....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
a. Uji Multikolinearitas.....	48
b. Uji Heteroskedastisitas.....	49
3. Persamaan Regresi.....	49
4. Uji Hipotesis.....	51
a. Uji F.....	50
b. Uji t.....	51
5. Analisis Koefisien Determinasi.....	52

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

### A. Deskripsi Data

1. Kinerja .....	53
2. Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) .....	55
3. Kepuasan Kerja .....	57

B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis.....	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Linearitas.....	62
2. Uji Asumsi Klasik .....	64
a. Uji Multikolinearitas .....	64
b. Uji Heteroskedastisitas .....	65
3. Persamaan Regresi .....	66
4. Uji Hipotesis .....	67
a. Uji F .....	67
b. Uji t.....	68
5. Analisis Koefisien Determinasi .....	69
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	70
D. Keterbatasan Penelitian.....	71
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	72
B. Implikasi .....	73
C. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>133</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian.....	36
III.2	Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel X <sub>1</sub> ).....	38
III.3	Skala Penilaian Untuk Instrumen Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel X <sub>1</sub> ).....	39
III.4	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ).....	42
III.5	Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ).....	43
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y).....	53
IV.2	Distribusi Frekuensi Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel X <sub>1</sub> ).....	55
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel X <sub>1</sub> ).....	57
IV.4	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ).....	58
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ) .....	60
IV.6	Hasil Uji Normalitas Data.....	61
IV.7	Hasil Uji Linearitas Data Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )	

	(Variabel $X_1$ ) Dengan Kinerja (Variabel Y).....	63
IV.8	Hasil Uji Linearitas Data Kepuasan Kerja (Variabel $X_2$ ) Dengan Kinerja (Variabel Y).....	63
IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65
IV.11	Persamaan Regresi.....	66
IV.12	ANOVA.....	68
IV.13	Koefisien Determinasi Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Variabel $X_2$ ) Dengan Kinerja (Variabel Y).....	69

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y).....	54
IV.2	Grafik Histogram Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) (Variabel X <sub>1</sub> ).....	56
IV.3	Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ) .....	59
IV.4	<i>Normal Probability Plot</i> .....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Pengantar Penelitian Uji Coba.....	79
2	Surat Pengantar Penelitian Final.....	80
3	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_1$ .....	81
4	Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_2$ .....	82
5	Instrumen Penelitian Variabel $X_1$ .....	84
6	Instrumen Penelitian Variabel $X_2$ .....	85
7	Data Hasil Uji Coba Variabel $X_1$ .....	86
8	Data Hasil Uji Coba Variabel $X_2$ .....	87
9	Output SPSS Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_1$ .....	89
10	Output SPSS Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel $X_2$ .....	91
11	Output SPSS Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel $X_1$ .....	95
12	Output SPSS Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Variabel $X_2$ .....	96
13	Data Mentah $X_1$ .....	97

14	Data Mentah $X_2$ .....	98
15	Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton.....	100
16	Tabulasi Data Penelitian.....	102
17	Output SPSS Deskriptif Data Penelitian.....	103
18	Output SPSS Hasil Uji Normalitas.....	106
19	Output SPSS Hasil Uji Linearitas.....	107
20	Output SPSS Hasil Uji Multikolinearitas.....	111
21	Output SPSS Hasil Uji Heterokedastisitas.....	112
22	Output SPSS Persamaan Regresi.....	113
23	Output SPSS Hasil Uji F.....	114
24	Output SPSS Hasil Uji t.....	115
25	Output SPSS Hasil Koefisien Determinasi.....	116
26	Rumus Perhitungan Manual.....	117
27	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	122
28	Surat Keterangan Penelitian Dari Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton.....	123
29	Profil Perusahaan.....	124
30	Surat Keterangan Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton.....	126
31	Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	127
32	Tabel Nilai r.....	128

33	Tabel F.....	129
34	Tabel t.....	131
35	Daftar Riwayat Hidup.....	133

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perjanjian perdagangan bebas, ASEAN-China *Free Trade Agreement* atau ACFTA merupakan salah satu bentuk globalisasi di bidang ekonomi dimana segala proses kegiatan ekonomi berlangsung dengan cepat dan semakin banyak negara yang terlibat dalam kegiatan ekonomi dunia tanpa dibatasi oleh sekat suatu negara. Perkembangan ini memiliki dampak bagi dunia usaha dan bisnis baik di kancah nasional maupun internasional. Adapun konsekuensi logis yang tak terelakkan dari globalisasi ekonomi ini bagi dunia usaha dan bisnis adalah mempertajam persaingan antar perusahaan.

Untuk menghadapi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa berupaya mengembangkan strategi dan memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan terbuka.

Adapun salah satu unsur sumber daya perusahaan yang memiliki peranan yang vital adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam perusahaan dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan karena karyawan memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan baik sebagai perencana, pelaksana, serta

pengendali kegiatan perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan baik, juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu, tuntutan perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawannya menjadi tuntutan untuk direalisasikan.

Namun demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah. Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks sehingga menyebabkan pihak perusahaan tidak mampu mengatur sepenuhnya dan membuat ada kalanya kinerja tidak sesuai dengan standar kerja yang diberlakukan perusahaan. Kinerja bukanlah sebuah kebetulan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, stres kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, efikasi diri (*self efficacy*), dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kerja yang timbul dari faktor dalam atau luar individu untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan semua tugasnya dengan baik dan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan cenderung tidak mempunyai kemauan dan inisiatif untuk mengambil langkah yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan

maksimal. Tidak sedikit dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang minim, sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya.

Tuntutan tugas yang semakin tinggi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan munculnya tekanan bagi karyawan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kecemasan yang disebut stres kerja. Stres kerja merupakan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sebagai akibat dari kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat berperan positif maupun negatif terhadap kinerja. Dalam kapasitas yang terbatas, stres kerja dapat menimbulkan dorongan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kestabilan baik fisik maupun psikis karyawan. Stres kerja yang tinggi bisa ditimbulkan oleh beberapa hal diantaranya banyaknya beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diemban karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam mengarahkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh pemberlakuan disiplin kerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap seperangkat peraturan yang berlaku di perusahaan dan konsekuensi sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Penerapan disiplin kerja menjadi salah satu hal yang perlu ditegakkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan

karyawan yang berdisiplin kerja tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memegang teguh nilai perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan tata aturan yang berlaku di perusahaan. Sayangnya, kadangkala pihak perusahaan kurang memperhatikan dan memaksimalkan penerapan disiplin kerja serta pemberian sanksi bagi para karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Adapun salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Dalam dunia kerja, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang telah direncanakan secara sistematis oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam rangka meningkatkan kompetensi dalam pekerjaannya. Pemberian pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerjanya.

Namun, kadangkala perusahaan kurang memperhatikan pemberian pelatihan kerja yang dapat menyebabkan pengetahuan dan keterampilan karyawan kurang berkembang dengan baik. Hal tersebut berdampak pada ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang semakin kompleks dengan keterbatasan keterampilan yang dimiliki, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan dapat menimbulkan penurunan kinerja.

Selain beberapa faktor diatas, salah satu faktor penting yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, ia akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan yang baik sehingga dapat berhasil dan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Namun, apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah, maka ia akan cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi masalah dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam membuktikan hasil kerjanya. Tingkat efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Selain itu faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan bekerja dalam rangka memenuhi segala kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang kurang akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang salah satunya tercermin dari kualitas kerjanya yang kurang baik dan ia juga dapat mencoba mencari



pekerjaan lain untuk memenuhi kepuasannya. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Kantor pusat PT Wijaya Karya Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri beton pra cetak. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui kantor pusat PT Wijaya Karya Beton memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja agar dapat berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Minimnya motivasi kerja.
2. Tingkat stres kerja yang tinggi.
3. Penerapan disiplin kerja yang kurang maksimal.
4. Pelatihan kerja yang diberikan masih terbatas.
5. Efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah.
6. Kurangnya tingkat kepuasan kerja.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata permasalahan mengenai kinerja sangat kompleks dan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berhubung dengan keterbatasan peneliti baik dalam hal waktu, dana, dan tenaga maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah: “Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja ?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai tata cara berfikir ilmiah dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman dalam

memahami masalah mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.

## 2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja serta peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja.

## 3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya dan khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi dengan Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pelengkap informasi dan referensi berbagai kajian tema-tema tentang Sumber Daya Manusia.

## 4. Masyarakat

Sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Kinerja**

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan senantiasa berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat berkembang dengan baik dan teratur apabila karyawannya dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip oleh Veithzal Rivai, “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”<sup>1</sup>.

Dipertegas oleh Kotter dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman yang menyatakan, “Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”<sup>2</sup>. Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh I Gusti Agung Rai, “Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 14

<sup>2</sup>Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 488

pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”<sup>3</sup>.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan seperangkat hasil kerja seseorang dalam melaksanakan keseluruhan tugas dalam pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Pencapaian tersebut mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja seseorang yang berupa hasil kerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang diterapkan di suatu perusahaan. Menurut Boone dan Kurtz, “Penilaian kinerja adalah evaluasi tentang kinerja dari para karyawan atau pekerja dengan membandingkan antara hasil nyata dengan keluaran (*output*) yang diharapkan”<sup>4</sup>.

Selanjutnya menurut Herriegel, Jackson, dan Slocum mengungkapkan, “*Performance appraisal refers to a formal, structured system for evaluating an employee's job performance*”<sup>5</sup>. Dapat diartikan, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal yang terstruktur untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Adapun Veithzal Rivai menyatakan, “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup>I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 40

<sup>4</sup>Boone dan Kurtz, *Pengantar Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal.432

<sup>5</sup>Herriegel, Jackson, dan Slocum, *Managing A Competence Based Approach*, (Canada: Thomson South Western, 2008), hal. 444

<sup>6</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 549

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan sistem formal yang terstruktur untuk mengukur dan menilai kinerja seorang karyawan atau pekerja dengan membandingkan antara hasil konkret dari kinerja seseorang dengan keluaran yang ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan.

Penilaian kerja merupakan alat yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan yang dilandasi oleh beberapa aspek kinerja itu sendiri. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn yang dikutip oleh Veithzal Rivai, “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun perusahaan”<sup>7</sup>.

Senada dengan hal tersebut, menurut Cherington yang dikutip oleh Khaerul Umam mengungkapkan, “Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu”<sup>8</sup>.

Selanjutnya Maltbia dan Power mengungkapkan, “*Performance can be assessed using five board categories of metrics or measures including quantity, quality, time, resources, and impact*”<sup>9</sup>. Dapat diartikan, kinerja dapat dinilai dengan menggunakan lima kategori metrik atau tindakan yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, sumber daya dan dampak.

---

<sup>7</sup>Veithzal Rivai, *loc.cit.*

<sup>8</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hal. 188

<sup>9</sup>Terrence E. Maltbia dan Anne T. Power, *A Leader's Guide to Leveraging Diversity*, (UK : Elsevier Inc, 2007), hal. 5

Menurut Winston Bennett, Charles E. Lance, dan David J. Woehr, “*The aspects of performance assessed consist of either effectiveness criteria (eg, quality, quantity, timeliness, etc.), job functions, or effectiveness criterion-job function combinations*”<sup>10</sup>. Pengertian tersebut memiliki arti, aspek kinerja yang dinilai terdiri dari kriteria efektivitas (misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan lain-lain), fungsi pekerjaan, atau kriteria-efektivitas kombinasi fungsi pekerjaan.

Senada dengan hal tersebut, Gibson menyatakan “*Job performance is the outcomes of the jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*”<sup>11</sup>. Dapat diartikan, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.

Selanjutnya Mathis dan Jackson menyatakan:

*Performance criteria vary from job to job, but the most common employee performance measures associated with many jobs include the following:*

- a. *Quantity of output.*
- b. *Quality of output.*
- c. *Timeliness of output.*
- d. *Presence or attendance on the job.*
- e. *Efficiency of work completed.*
- f. *Effectiveness of work completed*<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup>Winston Bennett, Charles E. Lance, dan David J. Woehr, *Performance Measurement: Current Perspectives and Future Challenges*, (Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2006), hal. 78

<sup>11</sup>Gibson, *et al.*, *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Edisi Ketigabelas, (Singapore: McGraw-Hill, 2009), hal. 371

<sup>12</sup>Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi Ketigabelas, (Canada: Thomson South-Western, 2011), hal. 324

Definisi tersebut mempunyai arti kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, tetapi umumnya kinerja karyawan diukur melalui sebagian besar pekerjaan meliputi:

- a. Kuantitas output.
- b. Kualitas output.
- c. Ketepatan waktu output.
- d. Kehadiran di tempat kerja.
- e. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan.
- f. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang meliputi beberapa aspek antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak interpersonal, kehadiran di tempat kerja, serta efisiensi dan efektivitas dari sebuah pekerjaan.

Selain dari beberapa aspek kinerja di atas, terdapat beberapa aspek lain yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Khaerul Umam mengungkapkan, “Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya”<sup>13</sup>.

Selanjutnya menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Veithzal Rivai menyatakan, “Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam

---

<sup>13</sup>Khaerul Umam, *op.cit*, hal.186



melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”<sup>14</sup>.

Selanjutnya menurut Robbins yang dikutip oleh Husaini Usman mengungkapkan, “Kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi yang diformulasikan dengan  $\text{kinerja} = f(\text{kemampuan} \times \text{motivasi})$ ”<sup>15</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja memiliki aspek kerja yang lain diantaranya kemampuan, motivasi, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur berdasarkan sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang.

Terdapat beberapa pendapat lain mengenai aspek-aspek kinerja selain dari aspek diatas.

Menurut Mondy aspek kinerja seseorang adalah:

- a. Sifat: sikap, penampilan, dan inisiatif.
- b. Perilaku: gaya kepemimpinan, kerjasama, orientasi pelayanan pelanggan.
- c. Kompetensi: pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi.
- d. Pencapaian tugas: profit.
- e. Potensi perbaikan: berfokus pada masa depan<sup>16</sup>.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Jex dan Britt:

*According to Campbell's model of job performance, performance on all jobs can be broken down into eight dimensions:*

- a. *Job specific task proficiency: technical aspects of job performance.*

---

<sup>14</sup>Veithzal Rivai, *op.cit.*, hal. 15

<sup>15</sup>Husaini Usman, *loc.cit.*

<sup>16</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 260-262.

- b. *Non job specific task proficiency: common tasks performed by different employees.*
- c. *Written and oral communication: ability to write and communicate effectively.*
- d. *Demonstrating effort: going the “extra mile” at work.*
- e. *Maintaining personal discipline: refraining from negative behaviors, following through on tasks.*
- f. *Facilitating peer and team performance: being a good team member, working well with other members.*
- g. *Supervision or leadership: effectively supervising and leading others.*
- h. *Management or administration: effectively organizing and keeping track of critical information<sup>17</sup>.*

Pendapat tersebut memiliki arti, menurut model kinerja Campbell, kinerja dalam semua pekerjaan dapat dipecah menjadi delapan dimensi:

- a. Kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan yang spesifik: aspek teknis dari kinerja.
- b. Kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak spesifik: tugas umum yang dikerjakan oleh karyawan yang berbeda.
- c. Komunikasi tertulis dan lisan: kemampuan untuk menulis dan berkomunikasi secara efektif.
- d. Penunjukkan usaha: berusaha keras di tempat kerja.
- e. Pemeliharaan disiplin pribadi: menahan diri dari perilaku negatif, mengikuti tugas.
- f. Memfasilitasi rekan dan kinerja tim: menjadi anggota tim yang baik, bekerja baik dengan orang lain.

---

<sup>17</sup>Steve M. Jex and Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*, (New Jersey : John Wiley and Sons Inc, 2008), hal. 99

- g. Supervisi atau kepemimpinan: secara efektif melakukan pengawasan dan memimpin yang lain.
- h. Manajemen atau administrasi: secara efektif mengorganisasi dan mengawasi informasi penting.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan kinerja meliputi beberapa aspek antara lain inisiatif, kerja sama, melakukan pengawasan dan memimpin yang lain, mengorganisasi, keterampilan antar pribadi, serta menjadi anggota tim yang baik dan bekerja baik dengan orang lain.

Menurut Olayiwola, *“Intrinsic motivation, self efficacy, and job satisfaction significantly predicted job performance of industrial workers”*<sup>18</sup>. Dapat diartikan, motivasi intrinsik, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara signifikan dapat memprediksi kinerja pekerja industri.

Senada dengan hal tersebut, Gian Victoria Caprara mengungkapkan, *“The positive influence that both self efficacy beliefs and satisfaction exert on performance in variety of settings”*<sup>19</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan kepuasan terhadap kinerja dalam berbagai pengaturan atau bentuk.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dan disesuaikan dengan penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan yang akan diteliti, maka peneliti dapat

---

<sup>18</sup>Olayiwola Olusola, “Intrinsic Motivation, Self Efficacy, and Job Satisfaction as Predictor of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State”, *The Journal of International Sosial Research*, Volume 4, 2011, hal. 575

<sup>19</sup>Gian Victorio Caprara *et al.*, “Teachers Self Efficacy Beliefs as Determinant of Job Satisfaction and Students Academic Achievement: A Study at The School Level”, *Journal of Psychology* 44, 2006, Elseiver, hal. 475

menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

## **2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Bagi seorang individu, faktor internal memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian tugasnya. Salah satu faktor internal tersebut adalah efikasi diri (*self efficacy*). Seseorang perlu memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi karena individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan memiliki keyakinan diri dalam mengatasi segala kesulitan yang ada sehingga dapat menghasilkan hasil yang baik.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Frank J. Landy dan Jeffrey M. Conte menyatakan, “*Self efficacy is defined as the belief in one's capacity to perform a specific task or reach a specific goal*”<sup>20</sup>. Dapat diartikan efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Stajkovic dan Luthans yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, “*Self efficacy is the belief that one can execute an action well*”<sup>21</sup>. Dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat melaksanakan tindakan dengan baik.

---

<sup>20</sup>Frank J. Landy dan Jeffrey M. Conte, *Work in The 21 st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Edisi Ketiga, (United States of America: Blackwell Publishing, 2010), hal. 383

<sup>21</sup>Sabine Sonnentag, *Psychological Management of Individual Performance*, (West Sussex: John Wiley and Sons Ltd, 2002), hal. 10

Adapun menurut Locke dan Latham yang dikutip oleh John B. Miner, “*Self efficacy is a person's judgment of how well that person can execute courses of action required to deal with prospective situation*”<sup>22</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang seberapa baik orang tersebut dapat mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang prospektif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Selanjutnya menurut Dean H. Hepworth, Ronald H. Rooney, dan Glenda Dewberry Rooney, “*Self efficacy refers to an expectation or belief that one can successfully accomplish tasks or perform behaviors associated with specified goals*”<sup>23</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri mengacu pada harapan atau keyakinan seseorang dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas atau melakukan perilaku yang terkait dengan target yang ditetapkan.

Senada dengan hal tersebut Barbara M. Newman dan Philip R. Newman mengungkapkan, “*Self efficacy is defined as the person sense of confidence that he or she can perform the behaviours demanded in a specific situation*”<sup>24</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri didefinisikan sebagai rasa

---

<sup>22</sup>John B. Miner, *Organizational Behavior: From Theory to Practice*, (New York: M.E Sharpe, Inc, 2009), hal. 115

<sup>23</sup>Dean H. Hepworth dan Ronald H. Rooney, Glenda Dewberry Rooney, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*, Edisi Kedelapan, (Belmont: Brook, 2009), hal. 39

<sup>24</sup>Barbara M. Newman dan Philip R. Newman, *Development Through Life: A Psychosocial Approach*, (Belmont: Wadsworth Cengage Learning, 2009), hal. 296-297

keyakinan seseorang dapat melakukan perilaku yang dituntut dalam situasi tertentu.

Menurut Hallett, “*Self efficacy is the confidence that one can change and that one wants to change, which is a combination of basic confidence and awareness of flexibility in choice of what one wants*”<sup>25</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat berubah dan menginginkan perubahan, yang merupakan kombinasi dari keyakinan dasar dan kesadaran fleksibilitas dalam pilihan apa yang diinginkannya.

Selanjutnya Luthans dan Stajkovic yang dikutip oleh Fred Luthans menyatakan:

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu<sup>26</sup>.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Gibson:

*Self efficacy defined as the belief that one can perform adequately in a situation. Self efficacy has three dimensions: magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak; and generality, the degree to which the expectation is generalized across situations*<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup>Mark Hallett, *et al.*, *Psychogenic Movement Disorders: Neurology And Neuropsychiatry*, (Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 2006), hal. 128

<sup>26</sup>Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Penerjemah Vivin Andhika Yuwhono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hal. 338

<sup>27</sup>Gibson, *et al.*, *op.cit.*, hal. 160

Dapat diartikan, efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dapat melakukan sesuatu dalam situasi tertentu. Efikasi diri memiliki tiga dimensi: tingkat kesulitan tugas, tingkat kesulitan tugas yang mana seseorang percaya dia dapat berhasil melakukannya; kekuatan keyakinan, mengacu pada keyakinan tentang kuat atau lemahnya tingkat kesulitan tugas; dan luas bidang perilaku, tingkat dimana harapan menjadi umum di seluruh situasi.

Selanjutnya Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan:

*Self efficacy refers to an individual's confidence in his or her capacity to perform a specific task. Judgements of self efficacy consist of three basic components:*

- a. *Magnitude: the level at which an individual believes she or he can perform.*
- b. *Strength: the person's confidence that she or he can perform at that level.*
- c. *Generality: the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks<sup>28</sup>.*

Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk melakukan tugas tertentu. Penilaian efikasi diri terdiri dari tiga komponen dasar:

- a. Tingkat kesulitan tugas: tingkat dimana seorang individu yakin dia dapat melakukannya.
- b. Kekuatan keyakinan: keyakinan seseorang bahwa dia dapat melakukan pada tingkat itu.
- c. Luas bidang perilaku: tingkat dimana efikasi diri dalam suatu situasi atau untuk satu tugas dapat meluas ke situasi lain dan tugas lainnya.

---

<sup>28</sup>Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, Edisi Ketujuh, (Canada: Prentice-Hall, Inc, 2000), hal.107

Menurut Bandura yang dikutip oleh Simon dan Michael menyatakan:

*Self Efficacy expectations vary in at least three ways:*

- a. *Magnitude refers to the degree of certainty associated with success and is heavily influenced by perceptions of risk and difficulty.*
- b. *Strength refers to how long a person holds on to expectations of success despite contradictory information.*
- c. *Generality refers to the degree of transfer of self efficacy beliefs from one situation to another<sup>29</sup>.*

Dapat diartikan, efikasi diri bervariasi dalam tiga cara:

- a. Tingkat kesulitan tugas mengacu pada derajat kepastian yang terkait dengan sukses dan sangat dipengaruhi oleh persepsi resiko dan kesulitan.
- b. Kekuatan keyakinan mengacu pada berapa lama seseorang berpegang pada harapan keberhasilan meskipun dalam informasi yang kontradiktif.
- c. Luas bidang perilaku mengacu pada tingkat pemindahan efikasi diri dari satu situasi ke situasi lainnya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) yaitu keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, kekuatan keyakinan (*strength*) yaitu kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, luas bidang perilaku (*generality*) yaitu seberapa luas situasi dimana keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatasi kesulitan tugas berlaku pada berbagai bidang perilaku.

Menurut Wood dan Bandura yang dikutip oleh Suzanne Luttman mengemukakan, “*A strong positive link between self efficacy and*

---

<sup>29</sup>Simon Priest dan Michael Gass, *Effective Leadership In Adventure Programming*, Edisi Kedua, (Human Kinetics: Champaign, 2005), hal. 55



*performance*”<sup>30</sup>. Dapat diartikan, terdapat sebuah hubungan positif yang kuat antara efikasi diri dan kinerja.

Selanjutnya menurut Berry dan West yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, “*High self efficacy was positively related to setting of high personal goals, selection of challenging task and high performance*”<sup>31</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri yang tinggi berkaitan positif dengan penetapan tujuan pribadi yang tinggi, pemilihan tugas yang menantang, dan kinerja yang tinggi.

Adapun menurut Gist dan Mitchell yang dikutip oleh John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson menyatakan, “*Self efficacy berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karier, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru*”<sup>32</sup>.

Dipertegas Kao dan Hammon Kellegrew yang dikutip oleh Alexandra Columbus menyatakan, “*Both self concept and self efficacy influence performance*”<sup>33</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, baik konsep diri dan efikasi diri mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya menurut Earley dan Lituchy yang dikutip oleh Sabine Sonnentag, “*Self efficacy and self set goal difficulty was positively related to*

---

<sup>30</sup>Suzanne Luttman, *Advances in Taxation*, Volume. 17, (San Diego: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2007), hal.126

<sup>31</sup>Sabine Sonnentag, *loc.cit.*, hal. 206

<sup>32</sup>John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid I, (Jakarta: Erlangga, 2005), hal. 99

<sup>33</sup>Alexandra Columbus, *Advances in Psychology Research*, Volume 45, (New York: Nova Science Publishers, 2006), hal. 184

*performance levels*”<sup>34</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri dan kesulitan dalam menentukan tujuan diri berkaitan dengan tingkat kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

### **3. Kepuasan Kerja**

Dalam menjalani kehidupan, manusia tidak terlepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan salah satu yang menggerakkan manusia untuk melakukan aktivitas. Ia akan terus berupaya untuk mendapatkan sesuatu yang ia inginkan. Apabila hal tersebut telah terpenuhi, maka akan menimbulkan rasa kepuasan pada diri seseorang tersebut.

Menurut Husein Umar, “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”<sup>35</sup>. Selanjutnya Steve dan Thomas menyatakan, “*Job satisfaction is generally defined as employees' feelings of affect toward their jobs or job situations*”<sup>36</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai perasaan dari afektif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan. Dipertegas oleh Stephen

---

<sup>34</sup>Sabine Sonnentag, *loc.cit.*

<sup>35</sup>Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh, (PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 36

<sup>36</sup>Steve M. Jex dan Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, Edisi Kedua, (Canada: John Wiley dan Son Inc, 2008), hal. 163

dan Michael yang mengungkapkan, “*Job satisfaction refers to a person's general feelings about their job*”<sup>37</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja mengacu pada perasaan umum seseorang tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan umum seseorang terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan yang dihadapinya.

Adapun Robbins dan Timothy menyatakan, “Kepuasan kerja mengandung pengertian sebagai perasaan positif (*positive feeling*) yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik dari pekerjaannya tersebut”<sup>38</sup>. Selanjutnya menurut Brayfield dan Rothe yang dikutip oleh Istijanto, “Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja”<sup>39</sup>.

Menurut Feldman dan Arnold yang dikutip oleh Srivastava, “*Job satisfaction will be defined as the amount of overall positive affect (or feelings) that individuals have towards their job*”<sup>40</sup>. Definisi tersebut memiliki arti, kepuasan kerja akan didefinisikan sebagai keseluruhan pengaruh positif (atau perasaan) yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

---

<sup>37</sup>Stephen A. Woods dan Michael A. West, *The Psychology of Work and Organizations*, (Canada: Cengage Learning, 2010), hal. 113

<sup>38</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, ( Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal.40

<sup>39</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 181.

<sup>40</sup>S.K Srivastava, *Organizational Behaviour and Management*, (New Delhi: Sarup and Sons, 2005), hal. 109

Menurut Jeffrey S. Nevid dan Spencer A. Rathus, “*Job satisfaction is the degree to which one has a positive feeling toward one's work or job*”<sup>41</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif terhadap suatu pekerjaan.

Selanjutnya Don Wicker menyatakan:

*Job satisfaction which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low level holds negative feelings*<sup>42</sup>.

Pendapat tersebut memiliki arti, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik dari pekerjaannya yaitu kesesuaian antara nilai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan yang diharapkan karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, semakin tinggi pula perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan memiliki

---

<sup>41</sup>Jeffrey S. Nevid dan Spencer A. Rathus, *Psychology and the Challenges of Life*, Edisi Kesebelas, (Canada: John Wiley dan Son Inc, 2010), hal. 508

<sup>42</sup>Don Wicker, *Attitude is I*, (Bloomington: Author House, 2010), hal. 13-14

kepuasan kerja yang rendah semakin rendah perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi. Dimensi-dimensi tersebut merupakan hal-hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya para ahli mendeskripsikan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yang umum dirasakan oleh seseorang.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, “*Dimensions of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervision, and co-workers*”<sup>43</sup>. Dapat diartikan, dimensi kepuasan kerja sering disebutkan termasuk pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Selanjutnya Uma Sekaran menyatakan:

*Job satisfaction indicates the positive affective responses of employees to their job environment. More specially, job satisfaction indicates employee’s satisfaction with:*

- a. *The nature of work they do.*
- b. *The quality of supervision their receive.*
- c. *The co workers.*
- d. *Pay.*
- e. *Opportunities for promotion*<sup>44</sup>.

Pendapat tersebut memiliki arti, kepuasan kerja menunjukkan pada respon afektif positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Lebih khususnya, kepuasan kerja yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah:

---

<sup>43</sup>Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*. Edisi Keduabelas, (Canada: Thomson South-Western, 2008), hal. 70

<sup>44</sup>Uma Sekaran, *Organisational Behaviour*, Edisi Kedua, (New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies, 2004), hal. 245

- a. Sifat pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Kualitas pengawasan yang mereka terima.
- c. Rekan kerja.
- d. Gaji.
- e. Kesempatan untuk promosi.

Senada dengan hal tersebut, Debra L. Nelson dan James Campbell Quick mengungkapkan, “*Job satisfaction has five specific dimensions of the job: pay, the work it self, promotion opportunities, supervision, and co workers*”<sup>45</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja memiliki lima dimensi spesifik dari pekerjaan: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Selanjutnya Menurut Berry yang dikutip oleh Gurpreet mengungkapkan:

*Job satisfaction is an individual’s reaction to the job experience. There are various components that are considered to be vital to job satisfaction. These components include the following: pay, promotion, benefits, supervisor, co workers, work condition, communication, safety, productivity, and work it self*<sup>46</sup>.

Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap pengalaman kerja. Ada berbagai komponen yang dianggap penting untuk kepuasan kerja. Komponen ini meliputi: gaji, promosi, manfaat, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, komunikasi, keselamatan, produktivitas, dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>45</sup>Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, *Organizational Behaviour: Science The Real World And You*, Edisi Ketujuh, (Mason: South-Western Cengage Learning, 2011), hal. 120

<sup>46</sup>Gurpreet Randhawa, *op.cit.*, hal. 15

Selanjutnya Gibson menyatakan:

*Numerous dimension have been associated with job satisfaction, five particulars have crucial characteristics:*

- a. *Pay. The amount received and the perceived equity of pay.*
- b. *Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
- c. *Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement.*
- d. *Supervisor. The supervisor's abilities to demonstrate interest in and concern about employees.*
- e. *Co-workers. The extent to which co-workers are friendly, competent, and supportive<sup>47</sup>.*

Definisi tersebut memiliki arti, banyak dimensi telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, lima karakteristik yang penting yaitu:

- a. Gaji. Jumlah yang diterima dan perasaan kewajaran gaji.
- b. Pekerjaan. Sejauh mana tugas-tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan mendapatkan promosi. Ketersediaan kesempatan untuk kenaikan pangkat.
- d. Pengawasan. Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatiannya tentang karyawan.
- e. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja antara lain karakteristik pekerjaan dan kompleksitas

---

<sup>47</sup>Gibson, *et al.*, *op.cit.*, hal. 106

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, kewajaran gaji atau upah kerja yang diterima karyawan dari perusahaan, kesempatan promosi yang diterima oleh karyawan, seberapa baik aktivitas pengawasan yang dilakukan atasan untuk memastikan suatu proses pekerjaan dilakukan dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan dukungan dari rekan kerja atau anggota tim yang member kenyamanan bekerja.

Menurut Iffaldano dan Muchinsky yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, *“There is a consistent positive relationship between job satisfaction and performance”*<sup>48</sup>. Dapat diartikan, terdapat hubungan positif yang konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja.

Senada dengan hal tersebut Chong yang dikutip oleh Reckers mengemukakan, *“There is a positive relationship between job satisfaction and job performance”*<sup>49</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Selain itu, Brayfield dan Crockett yang dikutip oleh Robert dan Carole, *“Positive correlation between employees’ affective liking for the job (i.e job satisfaction) and performance”*<sup>50</sup>. Dapat diartikan, terdapat hubungan positif antara afektif karyawan untuk pekerjaan (yaitu kepuasan kerja) dan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari

---

<sup>48</sup>Sabine Sonnentag. *op.cit.*, hal. 407

<sup>49</sup>Philip M.J. Reckers, *Advances Accounting*, Volume 22, (USA: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2006), hal. 73

<sup>50</sup>Robert A. Giacalone dan Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, (New York: M.E. Sharpe, Inc, 2003), hal.181



beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

## **B. Kerangka Berpikir**

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak aktivitas perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bagi setiap perusahaan, kinerja para karyawannya merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi yaitu: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) merupakan keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, kekuatan keyakinan (*strength*) merupakan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, luas bidang perilaku (*generality*) merupakan seberapa luas situasi dimana keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatasi kesulitan tugas berlaku pada berbagai bidang perilaku.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi pula perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah pula perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kedua faktor tersebut diatas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan semua tugas yang diembannya. Dengan demikian diduga semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja seseorang sehingga pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.
3. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan fakta yang sah, benar, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja.
2. Pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
3. Pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang beralamat Jl. DI Panjaitan Kav. 3-4 Jakarta Timur. Namun, dikarenakan renovasi kantor maka alamat kantor pusat PT Wijaya Karya Beton berpindah di Gedung JW, Jalan Raya Jatiwaringin No. 54 Pondok Gede Bekasi.

Kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang biasa disebut dengan Wika Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri beton pra cetak.

Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui kantor pusat PT Wijaya Karya Beton memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan

karyawan, salah satunya mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja agar dapat berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan dari April sampai dengan Juni 2011. Adapun alasan dilakukan penelitian pada waktu tersebut karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (pada kedua variabel bebas) yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja serta data sekunder (pada variabel terikat) yaitu kinerja. Menurut Sugiyono, “Metode survei adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta tentang gejala atas permasalahan yang timbul”<sup>51</sup>. Sedangkan menurut Sudarman, “Pendekatan korelasional adalah proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel”<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup>Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal.37

<sup>52</sup>Sudarwan Danim, *Riset Keperawatan: Sejarah dan Metodologi*, (Jakarta: EGC, 2003), hal.57

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , dengan variabel terikat yakni kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol Y. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan data primer (kuesioner) untuk data efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian kinerja karyawan untuk data mengenai kinerja.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>53</sup>.

Sedangkan definisi sampel menurut Sugiyono, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>54</sup>.

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka sampel yang digunakan berjumlah 44 responden.

---

<sup>53</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 90

<sup>54</sup>*Ibid.*, hal. 91

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap biro dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian**

No	Biro	Jml.	Proporsional	Sampel
1	Pemasaran	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
2	Pengembangan Bisnis	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
3	Produksi	8	$(8/50) \times 44 = 7,04$	7
4	Sumber Daya Manusia	4	$(4/50) \times 44 = 3,52$	4
5	Sekretariat Perusahaan	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
6	Keuangan	7	$(7/50) \times 44 = 6,16$	6
7	Sistem Informasi	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
8	Teknik	7	$(7/50) \times 44 = 6,16$	6
9	Pengendali Operasi	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
10	Litbang	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

Sumber: Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton, diolah oleh peneliti.

### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu efikasi diri (*self efficacy*) (variabel  $X_1$ ), kepuasan kerja (variabel  $X_2$ ), dan kinerja (variabel  $Y$ ).

## **1. Kinerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja merupakan data sekunder berupa penilaian kinerja yang mencerminkan indikator hasil kerja secara kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

## **2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

### **a. Definisi Konseptual**

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

### **b. Definisi Operasional**

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).



**c. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Kisi-kisi instrumen efikasi diri (*self efficacy*) disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel efikasi diri (*self efficacy*).

Kisi-kisi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yang terdapat pada tabel III.2.

**Tabel III. 2**

**Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> )	Tingkat kesulitan tugas ( <i>magnitude</i> )	1,10	4,7*	1,8	4
	Kekuatan keyakinan ( <i>strength</i> )	2,5,13	8	2,5,11	7
	Luas bidang perilaku ( <i>generality</i> )	3, 6, 12	9*,11	3,6,10	9

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert, dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai, dan setiap jenis jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai

dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel III. 3**

**Skala Penilaian untuk Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Proses penyusunan instrumen efikasi diri (*self efficacy*) dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada dimensi efikasi diri (*self efficacy*) seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur dimensi dari variabel efikasi diri (*self efficacy*). Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 sampel uji coba.

Adapun proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien

antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$X_i$  = Defiasi skor dari  $X_i$

$X_t$  = Defiasi skor dari  $X_t$ <sup>55</sup>

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 2 pernyataan yang drop dan 11 pernyataan yang valid. Kemudian, butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

---

<sup>55</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2008), hal. 86

$k$  = Banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Jumlah varians total<sup>56</sup>.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,838 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 11 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur efikasi diri (*self efficacy*).

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

---

<sup>56</sup>*Ibid.*, hal. 89

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan dimensi kepuasan kerja yang terdapat pada tabel III.4.

**Tabel III. 4**

**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	2,8,11,14*,18	13*,16,22	2,8,11,16	14,19
	Gaji	1,12	6,21*	1,12	6
	Kesempatan promosi	3,23	7,15	3,20	7,13
	Pengawasan	5	9,24*	5	9
	Rekan kerja	4,10,17	19,20	4,10,15	17,18

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert, dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai, dan setiap jenis jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai

dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel III. 5**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pertanyaan dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada dimensi kepuasan kerja seperti yang tampak pada Tabel III.4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya akan diujicobakan kepada 30 sampel uji coba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = Defiasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = Defiasi skor dari  $X_t$ <sup>57</sup>.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 20 pernyataan yang valid. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Jumlah varians total<sup>58</sup>.

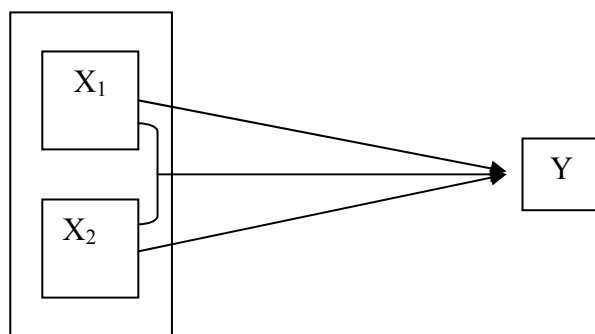
---

<sup>57</sup>*Ibid.*, hal. 86

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,843 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 20 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu :



Keterangan :

Variabel Bebas ( $X_1$ ) = Efikasi diri (*self efficacy*)  
 Variabel Bebas ( $X_2$ ) = Kepuasan kerja  
 Variabel Terikat (Y) = Kinerja  
 —————> = Menunjukkan arah hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data

---

<sup>58</sup>*Ibid*, hal. 89



dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

## **1. Uji Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Duwi Priyatno, "Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*<sup>59</sup>".

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  : artinya data berdistribusi normal.
- 2)  $H_1$  : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

---

<sup>59</sup>Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hal. 54

## **b. Uji Linearitas**

Adapun menurut Duwi Priyatno, “Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05<sup>60</sup>”.

Adapun variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya data tidak linear.
- 2)  $H_1$  : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinearitas**

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai

---

<sup>60</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hal. 73

*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*<sup>61</sup>. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  = tidak terjadi multikolinearitas.
- 2)  $H_1$  = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika  $VIF > 10$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika  $VIF < 10$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

---

<sup>61</sup>Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), hal. 59

## **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”<sup>62</sup>.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  = varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2)  $H_1$  = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

## **3. Persamaan Regresi**

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

---

<sup>62</sup>*Ibid.*, hal. 60

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = variabel terikat (kinerja)  
 $X_1$  = variabel bebas pertama (efikasi diri)  
 $X_2$  = variabel bebas kedua (kepuasan kerja)  
 $a$  = konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )  
 $b_1$  = koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (efikasi diri)  
 $b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (kepuasan kerja)<sup>63</sup>.

Di mana koefisien a dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”<sup>64</sup>.

<sup>63</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94

<sup>64</sup>Duwi Priyatno, *op.cit.*, hal. 48

Hipotesis penelitiannya :

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

2)  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpegaruh terhadap  $Y$ .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1)  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

#### **b. Uji t**

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”<sup>65</sup>.

Hipotesis penelitiannya :

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

2)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ , bila  $X_2$  konstan.

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ , bila  $X_2$  konstan.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1)  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

---

<sup>65</sup>*Ibid.*, hal. 50

## **5. Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup>*Ibid.*, hal. 56

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Data Kinerja

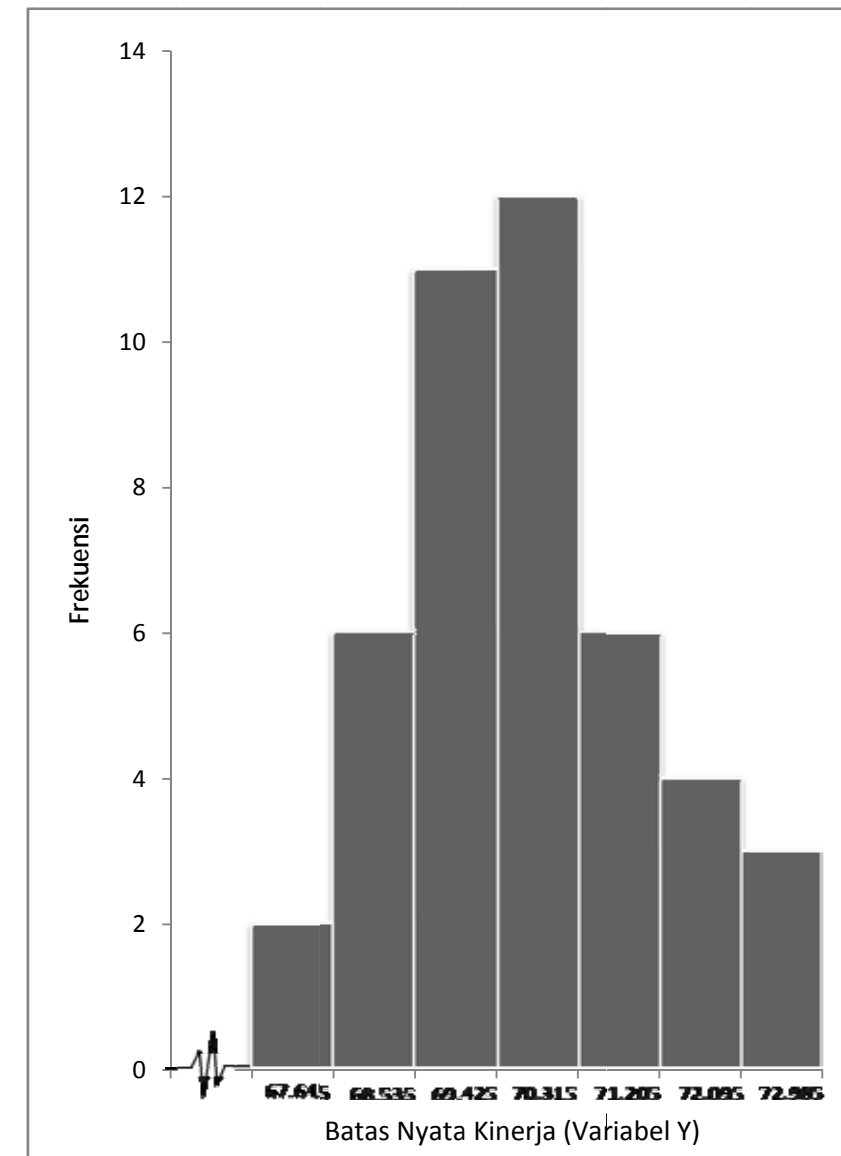
Data kinerja diperoleh dari data hasil penilaian kinerja para karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton dengan skor tertinggi 73,86 dan skor terendah sebesar 67,65 dengan skor rata-rata 70,68; skor varians 1,80; dan skor simpangan baku sebesar 1,34.

Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 6,21, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 0,89.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	67.65-68.53	67.645	68.535	2	4.55%
2	68.54-69.42	68.535	69.425	6	13.64%
3	69.43-70.31	69.425	70.315	11	25%
4	70.32-71.20	70.315	71.205	12	27.27%
5	71.21-72.09	71.205	72.095	6	13.64%
6	72.10-72.98	72.095	72.985	4	9.09%
7	72.99-73.87	72.985	73.875	3	6.82%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>





**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat diketahui frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 70.32-71.20 dengan frekuensi relatif sebesar 27,27% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-1(satu) yakni antara 67.65-68.53 dengan frekuensi relatif sebesar 4,55%.

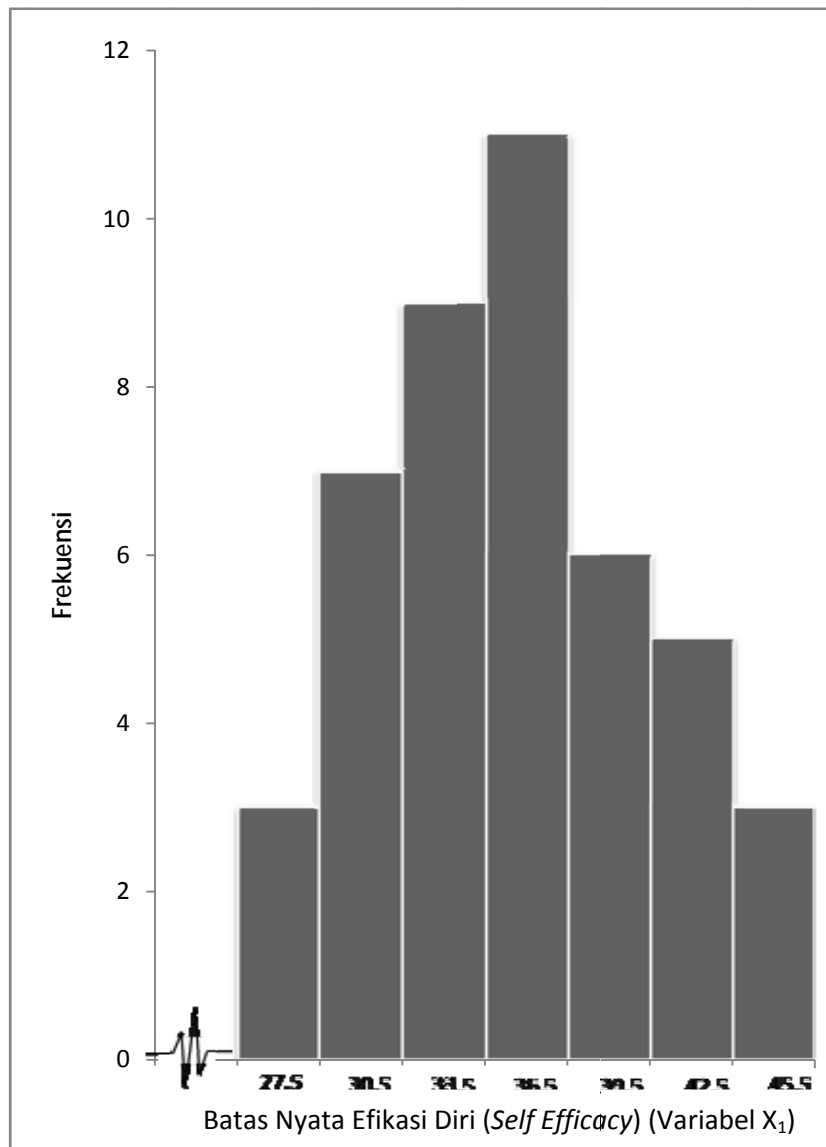
## 2. Data Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Data efikasi diri diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, terbagi dalam 3 dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*) yang diisi oleh 44 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 48 dan skor terendah sebesar 28, dengan skor rata-rata 37,5; skor varians 24,12; dan skor simpangan baku 4,91.

Distribusi frekuensi data dan efikasi diri (*self efficacy*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 20, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 3.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel  $X_1$ )**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	28-30	27.5	30.5	3	6,8%
2	31-33	30.5	33.5	7	15,9%
3	34-36	33.5	36.5	9	20,5%
4	37-39	36.5	39.5	11	25,0%
5	40-42	39.5	42.5	6	13,6%
6	43-45	42.5	45.5	5	11,4%
7	46-48	45.5	48.5	3	6,8%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan grafik histogram gambar diatas, frekuensi kelas tertinggi variabel dan efikasi diri (*self efficacy*) yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 37-39 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke 1 (satu) dan ke-7 (tujuh) yakni antara 28-30 dan 46-48 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

**Tabel IV. 3**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**  
**(Variabel X<sub>1</sub>)**

Variabel	Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )		
Dimensi	Tingkat Kesulitan Tugas ( <i>Magnitude</i> )	Kekuatan Keyakinan ( <i>Strength</i> )	Luas Bidang Perilaku ( <i>Generality</i> )
<b>Jumlah Soal</b>	3	4	4
<b>Skor</b>	514	584	552
<b>Rata-rata</b>	171	146	138
<b>Persentase</b>	<b>37,63%</b>	<b>32,06%</b>	<b>30,31%</b>

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dan efikasi diri (*self efficacy*) diatas, dapat diketahui efikasi diri (*self efficacy*) yang paling tinggi adalah pada dimensi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) yaitu 37,63%. Sedangkan efikasi diri (*self efficacy*) yang paling rendah adalah pada dimensi luas bidang perilaku (*generality*) yaitu sebesar 30,31%.

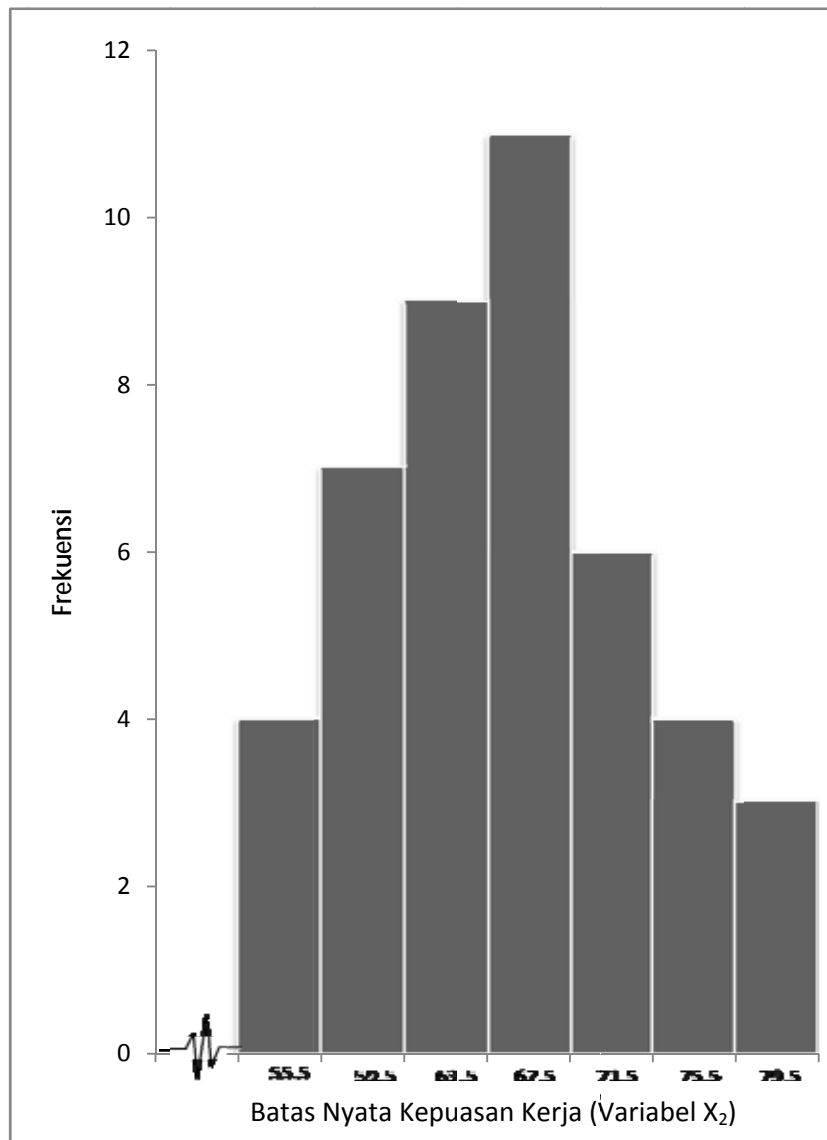
### **3. Data Kepuasan Kerja**

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, terbagi dalam 5 dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang diisi oleh 44 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 82 dan skor terendah sebesar 56, dengan skor rata-rata 68,34; skor varians 42,97; dan skor simpangan baku 6,56.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar sebesar 26, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 4.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif</b>
1	56-59	55.5	59.5	4	9.1%
2	60-63	59.5	63.5	7	15.9%
3	64-67	63.5	67.5	9	20.5%
4	68-71	67.5	71.5	11	25%
5	72-75	71.5	75.5	6	13.6%
6	76-79	75.5	79.5	4	9.1%
7	80-83	79.5	83.5	3	6.8%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat diketahui frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 68-71 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 80-83 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

**Tabel IV. 5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Variabel	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja
Jumlah Soal	6	3	4	2	5
Skor	954	442	611	269	731
Rata-rata	159	147,3	152,7	134,5	146,2
Persentase	<b>21,5%</b>	<b>19,9%</b>	<b>20,6%</b>	<b>18,2%</b>	<b>19,8%</b>

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi tingkat pekerjaan yaitu 21,5%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi pengawasan yaitu sebesar 18,2%.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5 % dan analisis *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output

perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Table IV.6**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.117	44	.153	.981	44	.656
Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.096	44	.200*	.981	44	.684
Kepuasan_Kerja	.066	44	.200*	.979	44	.595
Unstandardized Residual	.090	44	.200*	.974	44	.403

a. Lilliefors Significance Correction

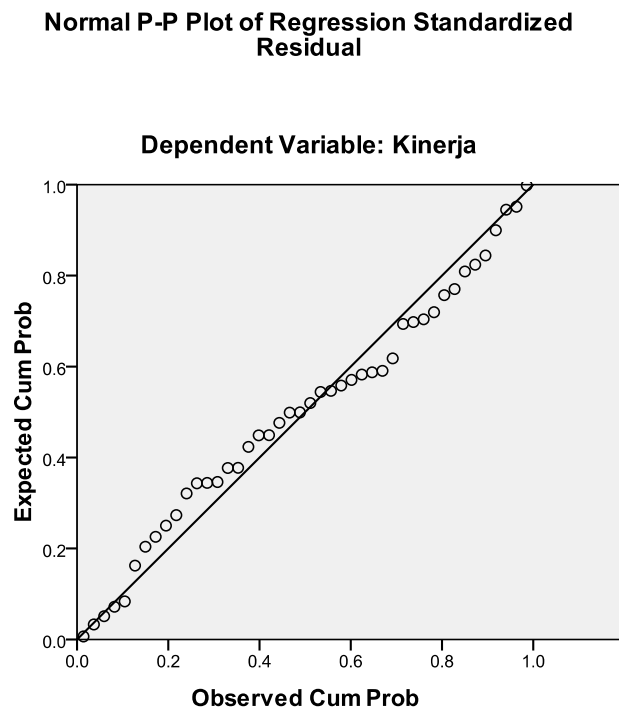
\*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi kinerja bernilai 0,153, signifikansi efikasi diri (*self efficacy*) bernilai 0,200, signifikansi kepuasan kerja bernilai 0,200, dan signifikansi residual bernilai 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak



berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.4**

*Normal Probability Plot*

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Linearitas**

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

**Table IV.7**  
**Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>) Dengan**  
**Kinerja (Variabel Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )	Between	(Combined)	53.989	18	2.999	3.180	.004
	Groups	Linearity	32.804	1	32.804	34.776	.000
		Deviation from Linearity	21.184	17	1.246	1.321	.257
	Within	Groups	23.582	25	.943		
	Total		77.571	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak artinya data efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

**Table IV.8**  
**Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>) Dengan**  
**Kinerja (Variabel Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan_ Kerja	Between	(Combined)	57.525	23	2.501	2.495	.021
	Groups	Linearity	25.225	1	25.225	25.167	.000
		Deviation from Linearity	32.300	22	1.468	1.465	.197
	Within	Groups	20.046	20	1.002		
	Total		77.571	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak artinya data kepuasan kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada output regresi dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	61.161	1.604		38.134	.000		
Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.133	.035	.486	3.795	.000	.742	1.347
Kepuasan_Kerja	.066	.026	.324	2.526	.015	.742	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* 0,742 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,347 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yang dapat dilihat pada output regresi dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.990	1.087		.911	.368		
Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.022	.024	.164	.915	.365	.742	1.347
Kepuasan_Kerja	-.016	.018	-.165	-.924	.361	.742	1.347

a. Dependent Variable: abresid

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi efikasi diri (*self efficacy*) sebesar  $0,365 > 0,05$  dan signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,361 > 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih dari  $0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi

**Tabel IV.11**  
**Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.161	1.604		38.134	.000		
	Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.133	.035	.486	3.795	.000	.742	1.347
	Kepuasan_Kerja	.066	.026	.324	2.526	.015	.742	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 61,161 + 0,133 X_1 + 0,066 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 61,161, artinya jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya positif sebesar 61,161.

Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,133, artinya jika efikasi diri (*self efficacy*) mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,133 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja, semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka akan semakin tinggi kinerja.

Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,066, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji F**

Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV. 12**

**ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.834	2	19.417	20.551	.000 <sup>a</sup>
	Residual	38.737	41	.945		
	Total	77.571	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Efikasi\_Diri (*Self\_Efficacy*)

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas,  $F_{hitung}$  sebesar 20,551. Sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5%  $df_1=k-1$  atau  $3-1=2$ , dan  $df_2= n-k-1$  atau  $44-2-1 = 41$ . Didapat  $F_{tabel}$  adalah 3,226.

Dapat diketahui  $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,226)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

**b. Uji t**

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel IV.11 Persamaan Regresi.

Pada Tabel Persamaan Regresi, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  dari efikasi diri (*self efficacy*) sebesar 3,795 dan  $t_{tabel}$

dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan  $df = n - k - 1$  atau  $44 - 2 - 1 = 41$ , maka didapat  $t$  tabel sebesar 1,683.

Dapat diketahui  $t_{hitung}$  dari efikasi diri (*self efficacy*)  $(3,795) > t_{tabel}$  (1,683) jadi  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya yaitu efikasi diri (*self efficacy*) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja  $(2,526) > t_{tabel}$  (1,683) jadi  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV. 13**

**Koefisien Determinasi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel  $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Variabel  $X_2$ ) Dengan Kinerja (Variabel Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.476	.97201

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Efikasi\_Diri (*Self\_Efficacy*)

b. Dependent Variable: Kinerja



Dari Tabel di atas dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,501. Jadi, kemampuan dari variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,501 yang artinya kemampuan dari variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari  $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,226)$ . Lalu secara parsial variabel efikasi diri (*self efficacy*) memiliki  $t_{hitung} = 3,795$  dan kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung} = 2,526$  dengan  $t_{tabel} = 1,683$  dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya masing-masing variabel bebas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja mempengaruhi

kinerja. Dengan kata lain semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka semakin tinggi pula kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri (*self efficacy*) maka semakin rendah pula kinerja. Selain itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja.

#### **D. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.
2. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik yang terdiri dari tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).
3. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja, bila kepuasan kerja konstan. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) rendah, maka kinerja akan menurun.

- b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja, bila efikasi diri (*self efficacy*) konstan. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja akan menurun.
- c. Adanya pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak dengan kinerja. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja rendah, maka kinerja akan menurun. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,501 yang artinya tingkat kinerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja adalah 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya).

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja para karyawannya karena kedua hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara komprehensif.

Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) terutama mengenai luas bidang perilaku (*generality*) agar para karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam melaksanakan berbagai tugas-tugasnya. Selain itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama dalam hal yang berkaitan dengan pengawasan karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (*self efficacy*) para karyawan khususnya yang berkaitan dengan luas bidang perilaku (*generality*) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya melakukan peningkatan pengawasan atas kinerja karyawannya dengan tindakan konkret seperti mengawasi

langsung para karyawan ditempat kerja secara teratur dan berkesinambungan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang selanjutnya ditindak-lanjuti dengan upaya-upaya konkret guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barbara dan Philip R. Newman. *Development Through Life: A Psychosocial Approach*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning, 2009.
- Bernardin, John. *Human Resource Management*, Edisi Ketiga. United States: Mc-Graw Hill, 2003.
- Boone dan Kurtz. *Pengantar Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Caprara, Gian Vittorio *et al.* "Teachers Self Efficacy Beliefs as Determinant of Job Satisfaction and Students Academic Achievement: A Study at The School Level". *Journal of Psychology* 44, 2006.
- Columbus, Alexandra. *Advances in Psychology Research*, Volume 45. New York: Nova Science Publishers, 2006.
- Danim, Sudarwan. *Riset Keperawatan: Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC, 2003.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 2008.
- Gibson, *et al.* *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Edisi Ketigabelas. Singapore: McGraw-Hill, 2009.
- Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, Edisi Ketujuh. Canada: Prentice-Hall, Inc, 2000.
- Hallett, Mark *et al.* *Psychogenic Movement Disorders: Neurology And Neuropsychiatry*. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 2006.
- Hepworth dan Ronald Rooney. Glenda Dewberry Rooney, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Edisi Kedelapan. Belmont: Brook, 2009.
- Herriegel, Jackson, dan Slocum, *Managing A Competence Based Approach*. Canada: Thomson South Western, 2008.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

- Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid I. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Jeffrey dan Spencer A. Rathus. *Psychology and the Challenges of Life*, Edisi Kesebelas. Canada: John Wiley dan Son Inc, 2010.
- Jex dan Thomas W. Britt. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2008.
- Landy dan Jeffrey Conte. *Work in The 21 st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Edisi Ketiga. United States of America: Blackwell Publishing, 2010.
- Lenz dan Lillie Shortridge Baggett. *Self Efficacy in Nursing*. New York: Springer Publishing Company, 2002.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Penerjemah Vivin Andhika Yuwhono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005.
- Luttman, Suzanne. *Advances in Taxation*, Volume. 17. San Diego: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2007.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. *Human Resource Management*, Edisi Ketigabelas. Canada: Thomson South-Western, 2011.
- Miner, John. *Organizational Behavior: From Theory to Practice*. New York: M.E Sharpe, Inc, 2009.
- Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Olusola, Olayiwola. "Intrinsic Motivation, Self Efficacy, and Job Satisfaction as Predictor of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State", *The Journal of International Sosial Research*, Volume 4, 2011.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom, 2010.
- \_\_\_\_\_. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Rai, Gusti Agung. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.



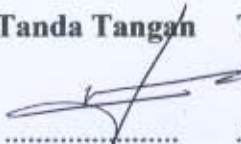
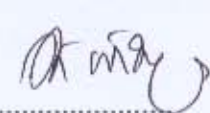

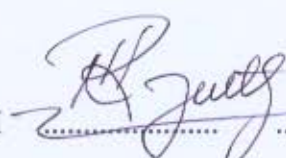
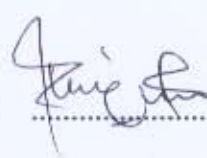
- Reckers, Philip. *Advances Accounting*, Volume 22. USA: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2006.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sekaran, Uma. *Organisational Behaviour*, Edisi Kedua. New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies, 2004.
- Sonnentag, Sabine. *Psychological Management of Individual Performance*. West Sussex: John Wiley and Sons Ltd, 2002.
- Srivastava, *Organizational Behaviour and Management*. New Delhi: Sarup and Sons, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Tika, Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Umar, Husein. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Cetakan ketujuh. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres, 2007.
- Wicker, Don. *Attitude is I*. Bloomington: Author House, 2010.
- Woods dan Michael A. West. *The Psychology of Work and Organizations*. Canada: Cengage Learning, 2010.

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si  
NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Ketua		<u>2 Januari 2012</u>
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Sekretaris		<u>2 Januari 2012</u>
3. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		<u>2 Januari 2012</u>
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		<u>20 Januari 2012</u>
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		<u>2 Januari 2012</u>

Tanggal Lulus: 17 November 2011

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perjanjian perdagangan bebas, ASEAN-China *Free Trade Agreement* atau ACFTA merupakan salah satu bentuk globalisasi di bidang ekonomi dimana segala proses kegiatan ekonomi berlangsung dengan cepat dan semakin banyak negara yang terlibat dalam kegiatan ekonomi dunia tanpa dibatasi oleh sekat suatu negara. Perkembangan ini memiliki dampak bagi dunia usaha dan bisnis baik di kancah nasional maupun internasional. Adapun konsekuensi logis yang tak terelakkan dari globalisasi ekonomi ini bagi dunia usaha dan bisnis adalah mempertajam persaingan antar perusahaan.

Untuk menghadapi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa berupaya mengembangkan strategi dan memberdayakan semua sumber daya yang dimiliki secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat dan terbuka.

Adapun salah satu unsur sumber daya perusahaan yang memiliki peranan yang vital adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam perusahaan dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan karena karyawan memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan baik sebagai perencana, pelaksana, serta

pengendali kegiatan perusahaan. Jika kinerja seorang karyawan baik, juga akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu, tuntutan perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawannya menjadi tuntutan untuk direalisasikan.

Namun demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah. Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks sehingga menyebabkan pihak perusahaan tidak mampu mengatur sepenuhnya dan membuat ada kalanya kinerja tidak sesuai dengan standar kerja yang diberlakukan perusahaan. Kinerja bukanlah sebuah kebetulan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, stres kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, efikasi diri (*self efficacy*), dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan kerja yang timbul dari faktor dalam atau luar individu untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat menggerakkan karyawan untuk menyelesaikan semua tugasnya dengan baik dan memperlihatkan hasil kerja yang maksimal, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan cenderung tidak mempunyai kemauan dan inisiatif untuk mengambil langkah yang tepat untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan

maksimal. Tidak sedikit dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang minim, sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya.

Tuntutan tugas yang semakin tinggi dalam lingkungan kerja dapat menyebabkan munculnya tekanan bagi karyawan. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kecemasan yang disebut stres kerja. Stres kerja merupakan ketidakstabilan antara fisik dan psikis sebagai akibat dari kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat berperan positif maupun negatif terhadap kinerja. Dalam kapasitas yang terbatas, stres kerja dapat menimbulkan dorongan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Namun, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kestabilan baik fisik maupun psikis karyawan. Stres kerja yang tinggi bisa ditimbulkan oleh beberapa hal diantaranya banyaknya beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diemban karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam mengarahkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh pemberlakuan disiplin kerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan ketaatan terhadap seperangkat peraturan yang berlaku di perusahaan dan konsekuensi sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan tersebut. Penerapan disiplin kerja menjadi salah satu hal yang perlu ditegakkan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka menghasilkan

karyawan yang berdisiplin kerja tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan memegang teguh nilai perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan tata aturan yang berlaku di perusahaan. Sayangnya, kadangkala pihak perusahaan kurang memperhatikan dan memaksimalkan penerapan disiplin kerja serta pemberian sanksi bagi para karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah sehingga berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Adapun salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan. Dalam dunia kerja, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang telah direncanakan secara sistematis oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan dalam rangka meningkatkan kompetensi dalam pekerjaannya. Pemberian pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan mengenai pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerjanya.

Namun, kadangkala perusahaan kurang memperhatikan pemberian pelatihan kerja yang dapat menyebabkan pengetahuan dan keterampilan karyawan kurang berkembang dengan baik. Hal tersebut berdampak pada ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang semakin kompleks dengan keterbatasan keterampilan yang dimiliki, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efektif dan dapat menimbulkan penurunan kinerja.

Selain beberapa faktor diatas, salah satu faktor penting yang juga turut mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri (*self efficacy*). Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi, ia akan dapat mengerjakan pekerjaan dengan kemampuan yang baik sehingga dapat berhasil dan berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Namun, apabila karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah, maka ia akan cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi masalah dengan tingkat kompleksitas yang tinggi. Hal tersebut akan menjadi hambatan dalam membuktikan hasil kerjanya. Tingkat efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Selain itu faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan bekerja dalam rangka memenuhi segala kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang kurang akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya yang salah satunya tercermin dari kualitas kerjanya yang kurang baik dan ia juga dapat mencoba mencari

pekerjaan lain untuk memenuhi kepuasannya. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerjanya.

Kantor pusat PT Wijaya Karya Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri beton pra cetak. Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui kantor pusat PT Wijaya Karya Beton memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus senantiasa memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja agar dapat berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Minimnya motivasi kerja.
2. Tingkat stres kerja yang tinggi.
3. Penerapan disiplin kerja yang kurang maksimal.
4. Pelatihan kerja yang diberikan masih terbatas.
5. Efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah.
6. Kurangnya tingkat kepuasan kerja.



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata permasalahan mengenai kinerja sangat kompleks dan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berhubung dengan keterbatasan peneliti baik dalam hal waktu, dana, dan tenaga maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah: “Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja ?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai tata cara berfikir ilmiah dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman dalam

memahami masalah mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.

## 2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk memudahkan perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja serta peningkatan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja.

## 3. Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya dan khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi dengan Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pelengkap informasi dan referensi berbagai kajian tema-tema tentang Sumber Daya Manusia.

## 4. Masyarakat

Sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi masyarakat mengenai bidang perkantoran khususnya bidang Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Kinerja**

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan senantiasa berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat berkembang dengan baik dan teratur apabila karyawannya dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip oleh Veithzal Rivai, “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”<sup>1</sup>.

Dipertegas oleh Kotter dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman yang menyatakan, “Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”<sup>2</sup>. Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh I Gusti Agung Rai, “Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap

---

<sup>1</sup>Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 14

<sup>2</sup>Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 488

pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”<sup>3</sup>.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan seperangkat hasil kerja seseorang dalam melaksanakan keseluruhan tugas dalam pekerjaannya selama periode waktu tertentu. Pencapaian tersebut mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja seseorang yang berupa hasil kerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang diterapkan di suatu perusahaan. Menurut Boone dan Kurtz, “Penilaian kinerja adalah evaluasi tentang kinerja dari para karyawan atau pekerja dengan membandingkan antara hasil nyata dengan keluaran (*output*) yang diharapkan”<sup>4</sup>.

Selanjutnya menurut Herriegel, Jackson, dan Slocum mengungkapkan, “*Performance appraisal refers to a formal, structured system for evaluating an employee's job performance*”<sup>5</sup>. Dapat diartikan, penilaian kinerja mengacu pada sistem formal yang terstruktur untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Adapun Veithzal Rivai menyatakan, “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup>I Gusti Agung Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 40

<sup>4</sup>Boone dan Kurtz, *Pengantar Bisnis Kontemporer*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal.432

<sup>5</sup>Herriegel, Jackson, dan Slocum, *Managing A Competence Based Approach*, (Canada: Thomson South Western, 2008), hal. 444

<sup>6</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 549

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan sistem formal yang terstruktur untuk mengukur dan menilai kinerja seorang karyawan atau pekerja dengan membandingkan antara hasil konkret dari kinerja seseorang dengan keluaran yang ditetapkan dan diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan.

Penilaian kerja merupakan alat yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan yang dilandasi oleh beberapa aspek kinerja itu sendiri. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn yang dikutip oleh Veithzal Rivai, “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun perusahaan”<sup>7</sup>.

Senada dengan hal tersebut, menurut Cherington yang dikutip oleh Khaerul Umam mengungkapkan, “Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu”<sup>8</sup>.

Selanjutnya Maltbia dan Power mengungkapkan, “*Performance can be assessed using five board categories of metrics or measures including quantity, quality, time, resources, and impact*”<sup>9</sup>. Dapat diartikan, kinerja dapat dinilai dengan menggunakan lima kategori metrik atau tindakan yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, sumber daya dan dampak.

---

<sup>7</sup>Veithzal Rivai, *loc.cit.*

<sup>8</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hal. 188

<sup>9</sup>Terrence E. Maltbia dan Anne T. Power, *A Leader's Guide to Leveraging Diversity*, (UK : Elsevier Inc, 2007), hal. 5

Menurut Winston Bennett, Charles E. Lance, dan David J. Woehr, “*The aspects of performance assessed consist of either effectiveness criteria (eg, quality, quantity, timeliness, etc.), job functions, or effectiveness criterion-job function combinations*”<sup>10</sup>. Pengertian tersebut memiliki arti, aspek kinerja yang dinilai terdiri dari kriteria efektivitas (misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan lain-lain), fungsi pekerjaan, atau kriteria-efektivitas kombinasi fungsi pekerjaan.

Senada dengan hal tersebut, Gibson menyatakan “*Job performance is the outcomes of the jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*”<sup>11</sup>. Dapat diartikan, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas.

Selanjutnya Mathis dan Jackson menyatakan:

*Performance criteria vary from job to job, but the most common employee performance measures associated with many jobs include the following:*

- a. *Quantity of output.*
- b. *Quality of output.*
- c. *Timeliness of output.*
- d. *Presence or attendance on the job.*
- e. *Efficiency of work completed.*
- f. *Effectiveness of work completed*<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup>Winston Bennett, Charles E. Lance, dan David J. Woehr, *Performance Measurement: Current Perspectives and Future Challenges*, (Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2006), hal. 78

<sup>11</sup>Gibson, *et al.*, *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Edisi Ketigabelas, (Singapore: McGraw-Hill, 2009), hal. 371

<sup>12</sup>Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*, Edisi Ketigabelas, (Canada: Thomson South-Western, 2011), hal. 324

Definisi tersebut mempunyai arti kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, tetapi umumnya kinerja karyawan diukur melalui sebagian besar pekerjaan meliputi:

- a. Kuantitas output.
- b. Kualitas output.
- c. Ketepatan waktu output.
- d. Kehadiran di tempat kerja.
- e. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan.
- f. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang yang meliputi beberapa aspek antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak interpersonal, kehadiran di tempat kerja, serta efisiensi dan efektivitas dari sebuah pekerjaan.

Selain dari beberapa aspek kinerja di atas, terdapat beberapa aspek lain yang digunakan perusahaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Khaerul Umam mengungkapkan, “Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya”<sup>13</sup>.

Selanjutnya menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh Veithzal Rivai menyatakan, “Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam

---

<sup>13</sup>Khaerul Umam, *op.cit*, hal.186

melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”<sup>14</sup>.

Selanjutnya menurut Robbins yang dikutip oleh Husaini Usman mengungkapkan, “Kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi yang diformulasikan dengan  $\text{kinerja} = f(\text{kemampuan} \times \text{motivasi})$ ”<sup>15</sup>.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja memiliki aspek kerja yang lain diantaranya kemampuan, motivasi, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur berdasarkan sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang.

Terdapat beberapa pendapat lain mengenai aspek-aspek kinerja selain dari aspek diatas.

Menurut Mondy aspek kinerja seseorang adalah:

- a. Sifat: sikap, penampilan, dan inisiatif.
- b. Perilaku: gaya kepemimpinan, kerjasama, orientasi pelayanan pelanggan.
- c. Kompetensi: pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi.
- d. Pencapaian tugas: profit.
- e. Potensi perbaikan: berfokus pada masa depan<sup>16</sup>.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Jex dan Britt:

*According to Campbell's model of job performance, performance on all jobs can be broken down into eight dimensions:*

- a. *Job specific task proficiency: technical aspects of job performance.*

---

<sup>14</sup>Veithzal Rivai, *op.cit.*, hal. 15

<sup>15</sup>Husaini Usman, *loc.cit.*

<sup>16</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 260-262.



- b. *Non job specific task proficiency: common tasks performed by different employees.*
- c. *Written and oral communication: ability to write and communicate effectively.*
- d. *Demonstrating effort: going the “extra mile” at work.*
- e. *Maintaining personal discipline: refraining from negative behaviors, following through on tasks.*
- f. *Facilitating peer and team performance: being a good team member, working well with other members.*
- g. *Supervision or leadership: effectively supervising and leading others.*
- h. *Management or administration: effectively organizing and keeping track of critical information<sup>17</sup>.*

Pendapat tersebut memiliki arti, menurut model kinerja Campbell, kinerja dalam semua pekerjaan dapat dipecah menjadi delapan dimensi:

- a. Kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan yang spesifik: aspek teknis dari kinerja.
- b. Kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak spesifik: tugas umum yang dikerjakan oleh karyawan yang berbeda.
- c. Komunikasi tertulis dan lisan: kemampuan untuk menulis dan berkomunikasi secara efektif.
- d. Penunjukkan usaha: berusaha keras di tempat kerja.
- e. Pemeliharaan disiplin pribadi: menahan diri dari perilaku negatif, mengikuti tugas.
- f. Memfasilitasi rekan dan kinerja tim: menjadi anggota tim yang baik, bekerja baik dengan orang lain.

---

<sup>17</sup>Steve M. Jex and Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*, (New Jersey : John Wiley and Sons Inc, 2008), hal. 99

- g. Supervisi atau kepemimpinan: secara efektif melakukan pengawasan dan memimpin yang lain.
- h. Manajemen atau administrasi: secara efektif mengorganisasi dan mengawasi informasi penting.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan kinerja meliputi beberapa aspek antara lain inisiatif, kerja sama, melakukan pengawasan dan memimpin yang lain, mengorganisasi, keterampilan antar pribadi, serta menjadi anggota tim yang baik dan bekerja baik dengan orang lain.

Menurut Olayiwola, *“Intrinsic motivation, self efficacy, and job satisfaction significantly predicted job performance of industrial workers”*<sup>18</sup>. Dapat diartikan, motivasi intrinsik, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara signifikan dapat memprediksi kinerja pekerja industri.

Senada dengan hal tersebut, Gian Victoria Caprara mengungkapkan, *“The positive influence that both self efficacy beliefs and satisfaction exert on performance in variety of settings”*<sup>19</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan kepuasan terhadap kinerja dalam berbagai pengaturan atau bentuk.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dan disesuaikan dengan penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan yang akan diteliti, maka peneliti dapat

---

<sup>18</sup>Olayiwola Olusola, “Intrinsic Motivation, Self Efficacy, and Job Satisfaction as Predictor of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State”, *The Journal of International Sosial Research*, Volume 4, 2011, hal. 575

<sup>19</sup>Gian Victorio Caprara *et al.*, “Teachers Self Efficacy Beliefs as Determinant of Job Satisfaction and Students Academic Achievement: A Study at The School Level”, *Journal of Psychology* 44, 2006, Elseiver, hal. 475

menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

## 2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Bagi seorang individu, faktor internal memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian tugasnya. Salah satu faktor internal tersebut adalah efikasi diri (*self efficacy*). Seseorang perlu memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi karena individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan memiliki keyakinan diri dalam mengatasi segala kesulitan yang ada sehingga dapat menghasilkan hasil yang baik.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Frank J. Landy dan Jeffrey M. Conte menyatakan, “*Self efficacy is defined as the belief in one's capacity to perform a specific task or reach a specific goal*”<sup>20</sup>. Dapat diartikan efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya menurut Stajkovic dan Luthans yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, “*Self efficacy is the belief that one can execute an action well*”<sup>21</sup>. Dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat melaksanakan tindakan dengan baik.

---

<sup>20</sup>Frank J. Landy dan Jeffrey M. Conte, *Work in The 21 st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Edisi Ketiga, (United States of America: Blackwell Publishing, 2010), hal. 383

<sup>21</sup>Sabine Sonnentag, *Psychological Management of Individual Performance*, (West Sussex: John Wiley and Sons Ltd, 2002), hal. 10

Adapun menurut Locke dan Latham yang dikutip oleh John B. Miner, “*Self efficacy is a person's judgment of how well that person can execute courses of action required to deal with prospective situation*”<sup>22</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang seberapa baik orang tersebut dapat mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang prospektif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Selanjutnya menurut Dean H. Hepworth, Ronald H. Rooney, dan Glenda Dewberry Rooney, “*Self efficacy refers to an expectation or belief that one can successfully accomplish tasks or perform behaviors associated with specified goals*”<sup>23</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri mengacu pada harapan atau keyakinan seseorang dapat berhasil menyelesaikan tugas-tugas atau melakukan perilaku yang terkait dengan target yang ditetapkan.

Senada dengan hal tersebut Barbara M. Newman dan Philip R. Newman mengungkapkan, “*Self efficacy is defined as the person sense of confidence that he or she can perform the behaviours demanded in a specific situation*”<sup>24</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri didefinisikan sebagai rasa

---

<sup>22</sup>John B. Miner, *Organizational Behavior: From Theory to Practice*, (New York: M.E Sharpe, Inc, 2009), hal. 115

<sup>23</sup>Dean H. Hepworth dan Ronald H. Rooney, Glenda Dewberry Rooney, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*, Edisi Kedelapan, (Belmont: Brook, 2009), hal. 39

<sup>24</sup>Barbara M. Newman dan Philip R. Newman, *Development Through Life: A Psychosocial Approach*, (Belmont: Wadsworth Cengage Learning, 2009), hal. 296-297

keyakinan seseorang dapat melakukan perilaku yang dituntut dalam situasi tertentu.

Menurut Hallett, *“Self efficacy is the confidence that one can change and that one wants to change, which is a combination of basic confidence and awareness of flexibility in choice of what one wants”*<sup>25</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri adalah keyakinan seseorang dapat berubah dan menginginkan perubahan, yang merupakan kombinasi dari keyakinan dasar dan kesadaran fleksibilitas dalam pilihan apa yang diinginkannya.

Selanjutnya Luthans dan Stajkovic yang dikutip oleh Fred Luthans menyatakan:

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu<sup>26</sup>.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan target yang ditetapkan.

Menurut Gibson:

*Self efficacy defined as the belief that one can perform adequately in a situation. Self efficacy has three dimensions: magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak; and generality, the degree to which the expectation is generalized across situations*<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup>Mark Hallett, *et al.*, *Psychogenic Movement Disorders: Neurology And Neuropsychiatry*, (Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 2006), hal. 128

<sup>26</sup>Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Penerjemah Vivin Andhika Yuwhono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005), hal. 338

<sup>27</sup>Gibson, *et al.*, *op.cit.*, hal. 160

Dapat diartikan, efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dapat melakukan sesuatu dalam situasi tertentu. Efikasi diri memiliki tiga dimensi: tingkat kesulitan tugas, tingkat kesulitan tugas yang mana seseorang percaya dia dapat berhasil melakukannya; kekuatan keyakinan, mengacu pada keyakinan tentang kuat atau lemahnya tingkat kesulitan tugas; dan luas bidang perilaku, tingkat dimana harapan menjadi umum di seluruh situasi.

Selanjutnya Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan:

*Self efficacy refers to an individual's confidence in his or her capacity to perform a specific task. Judgements of self efficacy consist of three basic components:*

- a. *Magnitude: the level at which an individual believes she or he can perform.*
- b. *Strength: the person's confidence that she or he can perform at that level.*
- c. *Generality: the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks<sup>28</sup>.*

Pendapat tersebut memiliki arti, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk melakukan tugas tertentu. Penilaian efikasi diri terdiri dari tiga komponen dasar:

- a. Tingkat kesulitan tugas: tingkat dimana seorang individu yakin dia dapat melakukannya.
- b. Kekuatan keyakinan: keyakinan seseorang bahwa dia dapat melakukan pada tingkat itu.
- c. Luas bidang perilaku: tingkat dimana efikasi diri dalam suatu situasi atau untuk satu tugas dapat meluas ke situasi lain dan tugas lainnya.

---

<sup>28</sup>Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, Edisi Ketujuh, (Canada: Prentice-Hall, Inc, 2000), hal.107

Menurut Bandura yang dikutip oleh Simon dan Michael menyatakan:

*Self Efficacy expectations vary in at least three ways:*

- a. *Magnitude refers to the degree of certainty associated with success and is heavily influenced by perceptions of risk and difficulty.*
- b. *Strength refers to how long a person holds on to expectations of success despite contradictory information.*
- c. *Generality refers to the degree of transfer of self efficacy beliefs from one situation to another<sup>29</sup>.*

Dapat diartikan, efikasi diri bervariasi dalam tiga cara:

- a. Tingkat kesulitan tugas mengacu pada derajat kepastian yang terkait dengan sukses dan sangat dipengaruhi oleh persepsi resiko dan kesulitan.
- b. Kekuatan keyakinan mengacu pada berapa lama seseorang berpegang pada harapan keberhasilan meskipun dalam informasi yang kontradiktif.
- c. Luas bidang perilaku mengacu pada tingkat pemindahan efikasi diri dari satu situasi ke situasi lainnya.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) yaitu keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, kekuatan keyakinan (*strength*) yaitu kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, luas bidang perilaku (*generality*) yaitu seberapa luas situasi dimana keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatasi kesulitan tugas berlaku pada berbagai bidang perilaku.

Menurut Wood dan Bandura yang dikutip oleh Suzanne Luttman mengemukakan, “A strong positive link between self efficacy and

---

<sup>29</sup>Simon Priest dan Michael Gass, *Effective Leadership In Adventure Programming*, Edisi Kedua, (Human Kinetics: Champaign, 2005), hal. 55

*performance*”<sup>30</sup>. Dapat diartikan, terdapat sebuah hubungan positif yang kuat antara efikasi diri dan kinerja.

Selanjutnya menurut Berry dan West yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, “*High self efficacy was positively related to setting of high personal goals, selection of challenging task and high performance*”<sup>31</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri yang tinggi berkaitan positif dengan penetapan tujuan pribadi yang tinggi, pemilihan tugas yang menantang, dan kinerja yang tinggi.

Adapun menurut Gist dan Mitchell yang dikutip oleh John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson menyatakan, “*Self efficacy berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karier, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru*”<sup>32</sup>.

Dipertegas Kao dan Hammon Kellegrew yang dikutip oleh Alexandra Columbus menyatakan, “*Both self concept and self efficacy influence performance*”<sup>33</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, baik konsep diri dan efikasi diri mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya menurut Earley dan Lituchy yang dikutip oleh Sabine Sonnentag, “*Self efficacy and self set goal difficulty was positively related to*

---

<sup>30</sup>Suzanne Luttman, *Advances in Taxation*, Volume. 17, (San Diego: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2007), hal.126

<sup>31</sup>Sabine Sonnentag, *loc.cit.*, hal. 206

<sup>32</sup>John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid I, (Jakarta: Erlangga, 2005), hal. 99

<sup>33</sup>Alexandra Columbus, *Advances in Psychology Research*, Volume 45, (New York: Nova Science Publishers, 2006), hal. 184



*performance levels*”<sup>34</sup>. Dapat diartikan, efikasi diri dan kesulitan dalam menentukan tujuan diri berkaitan dengan tingkat kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

### 3. Kepuasan Kerja

Dalam menjalani kehidupan, manusia tidak terlepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan salah satu yang menggerakkan manusia untuk melakukan aktivitas. Ia akan terus berupaya untuk mendapatkan sesuatu yang ia inginkan. Apabila hal tersebut telah terpenuhi, maka akan menimbulkan rasa kepuasan pada diri seseorang tersebut.

Menurut Husein Umar, “Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya”<sup>35</sup>. Selanjutnya Steve dan Thomas menyatakan, “*Job satisfaction is generally defined as employees' feelings of affect toward their jobs or job situations*”<sup>36</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai perasaan dari afektif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan. Dipertegas oleh Stephen

---

<sup>34</sup>Sabine Sonnentag, *loc.cit.*

<sup>35</sup>Husein Umar, *Riset SDM Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh, (PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 36

<sup>36</sup>Steve M. Jex dan Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, Edisi Kedua, (Canada: John Wiley dan Son Inc, 2008), hal. 163

dan Michael yang mengungkapkan, “*Job satisfaction refers to a person's general feelings about their job*”<sup>37</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja mengacu pada perasaan umum seseorang tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan umum seseorang terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan yang dihadapinya.

Adapun Robbins dan Timothy menyatakan, “Kepuasan kerja mengandung pengertian sebagai perasaan positif (*positive feeling*) yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik dari pekerjaannya tersebut”<sup>38</sup>. Selanjutnya menurut Brayfield dan Rothe yang dikutip oleh Istijanto, “Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja”<sup>39</sup>.

Menurut Feldman dan Arnold yang dikutip oleh Srivastava, “*Job satisfaction will be defined as the amount of overall positive affect (or feelings) that individuals have towards their job*”<sup>40</sup>. Definisi tersebut memiliki arti, kepuasan kerja akan didefinisikan sebagai keseluruhan pengaruh positif (atau perasaan) yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka.

---

<sup>37</sup>Stephen A. Woods dan Michael A. West, *The Psychology of Work and Organizations*, (Canada: Cengage Learning, 2010), hal. 113

<sup>38</sup>Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, ( Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal.40

<sup>39</sup>Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 181.

<sup>40</sup>S.K Srivastava, *Organizational Behaviour and Management*, (New Delhi: Sarup and Sons, 2005), hal. 109

Menurut Jeffrey S. Nevid dan Spencer A. Rathus, “*Job satisfaction is the degree to which one has a positive feeling toward one's work or job*”<sup>41</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif terhadap suatu pekerjaan.

Selanjutnya Don Wicker menyatakan:

*Job satisfaction which describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his or her job, while a person with a low level holds negative feelings*<sup>42</sup>.

Pendapat tersebut memiliki arti, kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan hasil evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik dari pekerjaannya yaitu kesesuaian antara nilai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dengan yang diharapkan karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, semakin tinggi pula perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan memiliki

---

<sup>41</sup>Jeffrey S. Nevid dan Spencer A. Rathus, *Psychology and the Challenges of Life*, Edisi Kesebelas, (Canada: John Wiley dan Son Inc, 2010), hal. 508

<sup>42</sup>Don Wicker, *Attitude is I*, (Bloomington: Author House, 2010), hal. 13-14

kepuasan kerja yang rendah semakin rendah perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi. Dimensi-dimensi tersebut merupakan hal-hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya para ahli mendeskripsikan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yang umum dirasakan oleh seseorang.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, “*Dimensions of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervision, and co-workers*”<sup>43</sup>. Dapat diartikan, dimensi kepuasan kerja sering disebutkan termasuk pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Selanjutnya Uma Sekaran menyatakan:

*Job satisfaction indicates the positive affective responses of employees to their job environment. More specially, job satisfaction indicates employee’s satisfaction with:*

- a. *The nature of work they do.*
- b. *The quality of supervision they receive.*
- c. *The co workers.*
- d. *Pay.*
- e. *Opportunities for promotion*<sup>44</sup>.

Pendapat tersebut memiliki arti, kepuasan kerja menunjukkan pada respon afektif positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Lebih khususnya, kepuasan kerja yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah:

---

<sup>43</sup>Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*. Edisi Keduabelas, (Canada: Thomson South-Western, 2008), hal. 70

<sup>44</sup>Uma Sekaran, *Organisational Behaviour*, Edisi Kedua, (New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies, 2004), hal. 245

- a. Sifat pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Kualitas pengawasan yang mereka terima.
- c. Rekan kerja.
- d. Gaji.
- e. Kesempatan untuk promosi.

Senada dengan hal tersebut, Debra L. Nelson dan James Campbell Quick mengungkapkan, “*Job satisfaction has five specific dimensions of the job: pay, the work it self, promotion opportunities, supervision, and co workers*”<sup>45</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja memiliki lima dimensi spesifik dari pekerjaan: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Selanjutnya Menurut Berry yang dikutip oleh Gurpreet mengungkapkan:

*Job satisfaction is an individual’s reaction to the job experience. There are various components that are considered to be vital to job satisfaction. These components include the following: pay, promotion, benefits, supervisor, co workers, work condition, communication, safety, productivity, and work it self*<sup>46</sup>.

Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah reaksi seseorang terhadap pengalaman kerja. Ada berbagai komponen yang dianggap penting untuk kepuasan kerja. Komponen ini meliputi: gaji, promosi, manfaat, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja, komunikasi, keselamatan, produktivitas, dan pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>45</sup>Debra L. Nelson dan James Campbell Quick, *Organizational Behaviour: Science The Real World And You*, Edisi Ketujuh, (Mason: South-Western Cengage Learning, 2011), hal. 120

<sup>46</sup>Gurpreet Randhawa, *op.cit.*, hal. 15

Selanjutnya Gibson menyatakan:

*Numerous dimension have been associated with job satisfaction, five particulars have crucial characteristics:*

- a. *Pay. The amount received and the perceived equity of pay.*
- b. *Job. The extent to which job tasks are considered interesting and provide opportunities for learning and for accepting responsibility.*
- c. *Promotion opportunities. The availability of opportunities for advancement.*
- d. *Supervisor. The supervisor's abilities to demonstrate interest in and concern about employees.*
- e. *Co-workers. The extent to which co-workers are friendly, competent, and supportive<sup>47</sup>.*

Definisi tersebut memiliki arti, banyak dimensi telah dikaitkan dengan kepuasan kerja, lima karakteristik yang penting yaitu:

- a. Gaji. Jumlah yang diterima dan perasaan kewajaran gaji.
- b. Pekerjaan. Sejauh mana tugas-tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan mendapatkan promosi. Ketersediaan kesempatan untuk kenaikan pangkat.
- d. Pengawasan. Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatiannya tentang karyawan.
- e. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja yang ramah, kompeten, dan mendukung.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja antara lain karakteristik pekerjaan dan kompleksitas

---

<sup>47</sup>Gibson, *et al.*, *op.cit.*, hal. 106

pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, kewajaran gaji atau upah kerja yang diterima karyawan dari perusahaan, kesempatan promosi yang diterima oleh karyawan, seberapa baik aktivitas pengawasan yang dilakukan atasan untuk memastikan suatu proses pekerjaan dilakukan dengan sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan dukungan dari rekan kerja atau anggota tim yang member kenyamanan bekerja.

Menurut Iffaldano dan Muchinsky yang dikutip oleh Sabine Sonnentag mengungkapkan, *“There is a consistent positive relationship between job satisfaction and performance”*<sup>48</sup>. Dapat diartikan, terdapat hubungan positif yang konsisten antara kepuasan kerja dan kinerja.

Senada dengan hal tersebut Chong yang dikutip oleh Reckers mengemukakan, *“There is a positive relationship between job satisfaction and job performance”*<sup>49</sup>. Pendapat tersebut memiliki arti, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Selain itu, Brayfield dan Crockett yang dikutip oleh Robert dan Carole, *“Positive correlation between employees’ affective liking for the job (i.e job satisfaction) and performance”*<sup>50</sup>. Dapat diartikan, terdapat hubungan positif antara afektif karyawan untuk pekerjaan (yaitu kepuasan kerja) dan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari

---

<sup>48</sup>Sabine Sonnentag. *op.cit.*, hal. 407

<sup>49</sup>Philip M.J. Reckers, *Advances Accounting*, Volume 22, (USA: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2006), hal. 73

<sup>50</sup>Robert A. Giacalone dan Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, (New York: M.E. Sharpe, Inc, 2003), hal.181

beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

## **B. Kerangka Berpikir**

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak aktivitas perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bagi setiap perusahaan, kinerja para karyawannya merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri (*self efficacy*).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Efikasi diri (*self efficacy*) memiliki tiga dimensi yaitu: tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) merupakan keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, kekuatan keyakinan (*strength*) merupakan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi kesulitan tugas, luas bidang perilaku (*generality*) merupakan seberapa luas situasi dimana keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatasi kesulitan tugas berlaku pada berbagai bidang perilaku.



Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin tinggi pula perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin rendah pula perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kedua faktor tersebut diatas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan semua tugas yang diembannya. Dengan demikian diduga semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja seseorang sehingga pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.
3. Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja. Semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan fakta yang sah, benar, valid, dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja.
2. Pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.
3. Pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang beralamat Jl. DI Panjaitan Kav. 3-4 Jakarta Timur. Namun, dikarenakan renovasi kantor maka alamat kantor pusat PT Wijaya Karya Beton berpindah di Gedung JW, Jalan Raya Jatiwaringin No. 54 Pondok Gede Bekasi.

Kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang biasa disebut dengan Wika Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri beton pra cetak.

Berdasarkan hasil observasi lapangan diketahui kantor pusat PT Wijaya Karya Beton memiliki beberapa bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus berupaya mempertahankan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja agar dapat berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan dari April sampai dengan Juni 2011. Adapun alasan dilakukan penelitian pada waktu tersebut karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (pada kedua variabel bebas) yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja serta data sekunder (pada variabel terikat) yaitu kinerja. Menurut Sugiyono, “Metode survei adalah riset yang diadakan untuk memperoleh fakta tentang gejala atas permasalahan yang timbul”<sup>51</sup>. Sedangkan menurut Sudarman, “Pendekatan

---

<sup>51</sup>Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal.37

korelasional adalah proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel”<sup>52</sup>.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas, efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan diberi simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , dengan variabel terikat yakni kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dan diberi simbol  $Y$ . Dalam mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, digunakan data primer (kuesioner) untuk data efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja serta mengambil data sekunder dari perusahaan berupa penilaian kinerja karyawan untuk data mengenai kinerja.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT Wijaya Karya Beton yang berjumlah 50 orang. Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>53</sup>.

Sedangkan definisi sampel menurut Sugiyono, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup>Sudarwan Danim, *Riset Keperawatan: Sejarah dan Metodologi*, (Jakarta: EGC, 2003), hal.57

<sup>53</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 90

<sup>54</sup>*Ibid.*, hal. 91

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka sampel yang digunakan berjumlah 44 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*) dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap biro dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Teknik perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1**  
**Perhitungan Pengambilan Sampel Penelitian**

No	Biro	Jml.	Proporsional	Sampel
1	Pemasaran	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
2	Pengembangan Bisnis	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
3	Produksi	8	$(8/50) \times 44 = 7,04$	7
4	Sumber Daya Manusia	4	$(4/50) \times 44 = 3,52$	4
5	Sekretariat Perusahaan	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
6	Keuangan	7	$(7/50) \times 44 = 6,16$	6
7	Sistem Informasi	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
8	Teknik	7	$(7/50) \times 44 = 6,16$	6
9	Pengendali Operasi	5	$(5/50) \times 44 = 4,4$	4
10	Litbang	3	$(3/50) \times 44 = 2,64$	3
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

Sumber: Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton, diolah oleh peneliti.

### E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu efikasi diri (*self efficacy*) (variabel  $X_1$ ), kepuasan kerja (variabel  $X_2$ ), dan kinerja (variabel  $Y$ ).

## 1. Kinerja

### a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

### b. Definisi Operasional

Kinerja merupakan data sekunder berupa penilaian kinerja yang mencerminkan indikator hasil kerja secara kuantitas, kualitas, dan kemampuan.

## 2. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

### a. Definisi Konseptual

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

### b. Definisi Operasional

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).

**c. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Kisi-kisi instrumen efikasi diri (*self efficacy*) disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel efikasi diri (*self efficacy*).

Kisi-kisi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yang terdapat pada tabel III.2.

**Tabel III. 2**

**Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> )	Tingkat kesulitan tugas ( <i>magnitude</i> )	1,10	4,7*	1,8	4
	Kekuatan keyakinan ( <i>strength</i> )	2,5,13	8	2,5,11	7
	Luas bidang perilaku ( <i>generality</i> )	3, 6, 12	9*,11	3,6,10	9

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert, dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai, dan



setiap jenis jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel III. 3**

**Skala Penilaian untuk Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**

Proses penyusunan instrumen efikasi diri (*self efficacy*) dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada dimensi efikasi diri (*self efficacy*) seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur dimensi dari variabel efikasi diri (*self efficacy*). Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 sampel uji coba.

Adapun proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien

antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = Defiasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = Defiasi skor dari  $X_t$ <sup>55</sup>

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 2 pernyataan yang drop dan 11 pernyataan yang valid. Kemudian, butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

---

<sup>55</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Grasindo, 2008), hal. 86

$k$  = Banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Jumlah varians total<sup>56</sup>.

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,838 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 11 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur efikasi diri (*self efficacy*).

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

#### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

---

<sup>56</sup>*Ibid.*, hal. 89

### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan dimensi kepuasan kerja yang terdapat pada tabel III.4.

**Tabel III. 4**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
<b>Kepuasan Kerja</b>	Pekerjaan	2,8,11, 14*,18	13*,16,2 2	2,8,11,16	14,19
	Gaji	1,12	6,21*	1,12	6
	Kesempatan promosi	3,23	7,15	3,20	7,13
	Pengawasan	5	9,24*	5	9
	Rekan kerja	4,10,17	19,20	4,10,15	17,18

Keterangan: \* (butir pernyataan yang drop)

Untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert, dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai, dan setiap jenis jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai

dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel III. 5**  
**Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Skor (+)</b>	<b>Bobot Skor (-)</b>
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pertanyaan dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada dimensi kepuasan kerja seperti yang tampak pada Tabel III.4.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya akan diujicobakan kepada 30 sampel uji coba.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 X_t^2}}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$x_i$  = Defiasi skor dari  $X_i$

$x_t$  = Defiasi skor dari  $X_t$ <sup>57</sup>.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{kriteria} = 0,361$  apabila  $r_{butir} > r_{kriteria}$ , maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya  $r_{butir} < r_{kriteria}$ , maka butir dianggap tidak valid atau drop kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 20 pernyataan yang valid. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Jumlah varians total<sup>58</sup>.

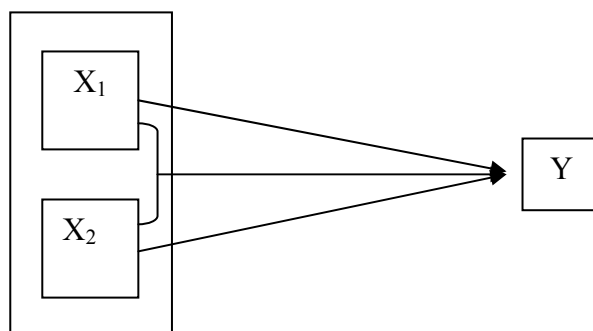
---

<sup>57</sup>*Ibid.*, hal. 86

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,843 hal ini menunjukkan koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian instrumen yang berjumlah 20 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Bentuk konstelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasi, yaitu :



Keterangan :

Variabel Bebas ( $X_1$ )	= Efikasi diri ( <i>self efficacy</i> )
Variabel Bebas ( $X_2$ )	= Kepuasan kerja
Variabel Terikat ( $Y$ )	= Kinerja
—————→	= Menunjukkan arah hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data

dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

## **1. Uji Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Duwi Priyatno, "Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*<sup>59</sup>".

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1)  $H_0$  : artinya data berdistribusi normal.
- 2)  $H_1$  : artinya data tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

---

<sup>59</sup>Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), hal. 54



## **b. Uji Linearitas**

Adapun menurut Duwi Priyatno, “Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05<sup>60</sup>”.

Adapun variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  : artinya data tidak linear.
- 2)  $H_1$  : artinya data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data linear.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Multikolinearitas**

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai

---

<sup>60</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hal. 73

*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*<sup>61</sup>. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  = tidak terjadi multikolinearitas.
- 2)  $H_1$  = terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika  $VIF > 10$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika  $VIF < 10$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan, kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

---

<sup>61</sup>Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), hal. 59

## b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno, “Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas”<sup>62</sup>.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1)  $H_0$  = varians residual konstan (homokedastisitas)
- 2)  $H_1$  = varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang diteliti. Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

---

<sup>62</sup>*Ibid.*, hal. 60

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $\hat{Y}$  = variabel terikat (kinerja)  
 $X_1$  = variabel bebas pertama (efikasi diri)  
 $X_2$  = variabel bebas kedua (kepuasan kerja)  
 $a$  = konstanta (Nilai  $\hat{Y}$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )  
 $b_1$  = koefisien regresi variabel bebas pertama,  $X_1$  (efikasi diri)  
 $b_2$  = koefisien regresi variabel bebas kedua,  $X_2$  (kepuasan kerja)<sup>63</sup>.

Di mana koefisien a dan dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien  $b_1$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien  $b_2$  dapat dicari dengan rumus :

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”<sup>64</sup>.

<sup>63</sup>Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 94

<sup>64</sup>Duwi Priyatno, *op.cit.*, hal. 48

Hipotesis penelitiannya :

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

2)  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara serentak berpegaruh terhadap  $Y$ .

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1)  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

#### **b. Uji t**

Menurut Duwi Priyatno, “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”<sup>65</sup>.

Hipotesis penelitiannya :

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap  $Y$ .

2)  $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ , bila  $X_2$  konstan.

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ , bila  $X_2$  konstan.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1)  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima.

2)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak.

---

<sup>65</sup>*Ibid.*, hal. 50

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Duwi Priyatno, “Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup>*Ibid.*, hal. 56

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

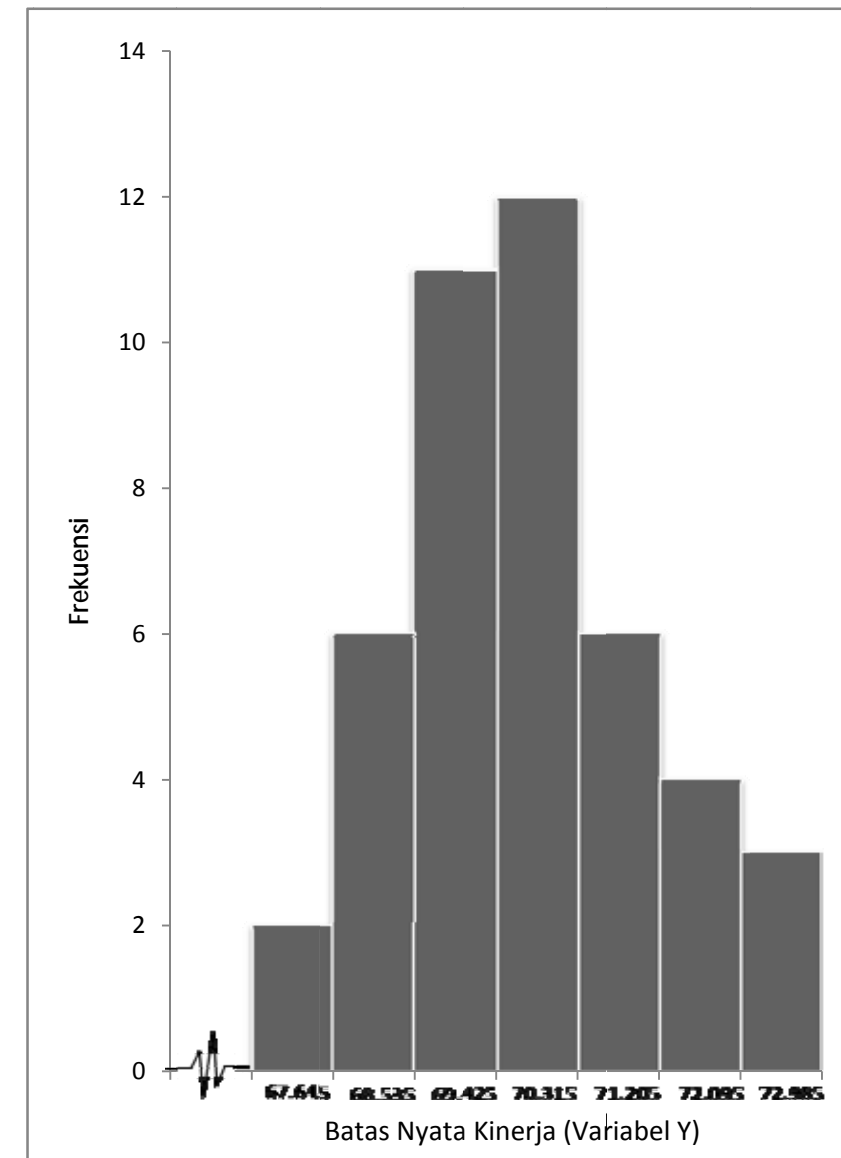
##### 1. Data Kinerja

Data kinerja diperoleh dari data hasil penilaian kinerja para karyawan Kantor Pusat PT Wijaya Karya Beton dengan skor tertinggi 73,86 dan skor terendah sebesar 67,65 dengan skor rata-rata 70,68; skor varians 1,80; dan skor simpangan baku sebesar 1,34.

Distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 6,21, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 0,89.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja (Variabel Y)**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	67.65-68.53	67.645	68.535	2	4.55%
2	68.54-69.42	68.535	69.425	6	13.64%
3	69.43-70.31	69.425	70.315	11	25%
4	70.32-71.20	70.315	71.205	12	27.27%
5	71.21-72.09	71.205	72.095	6	13.64%
6	72.10-72.98	72.095	72.985	4	9.09%
7	72.99-73.87	72.985	73.875	3	6.82%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.1**

**Grafik Histogram Kinerja (Variabel Y)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat diketahui frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 70.32-71.20 dengan frekuensi relatif sebesar 27,27% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-1(satu) yakni antara 67.65-68.53 dengan frekuensi relatif sebesar 4,55%.



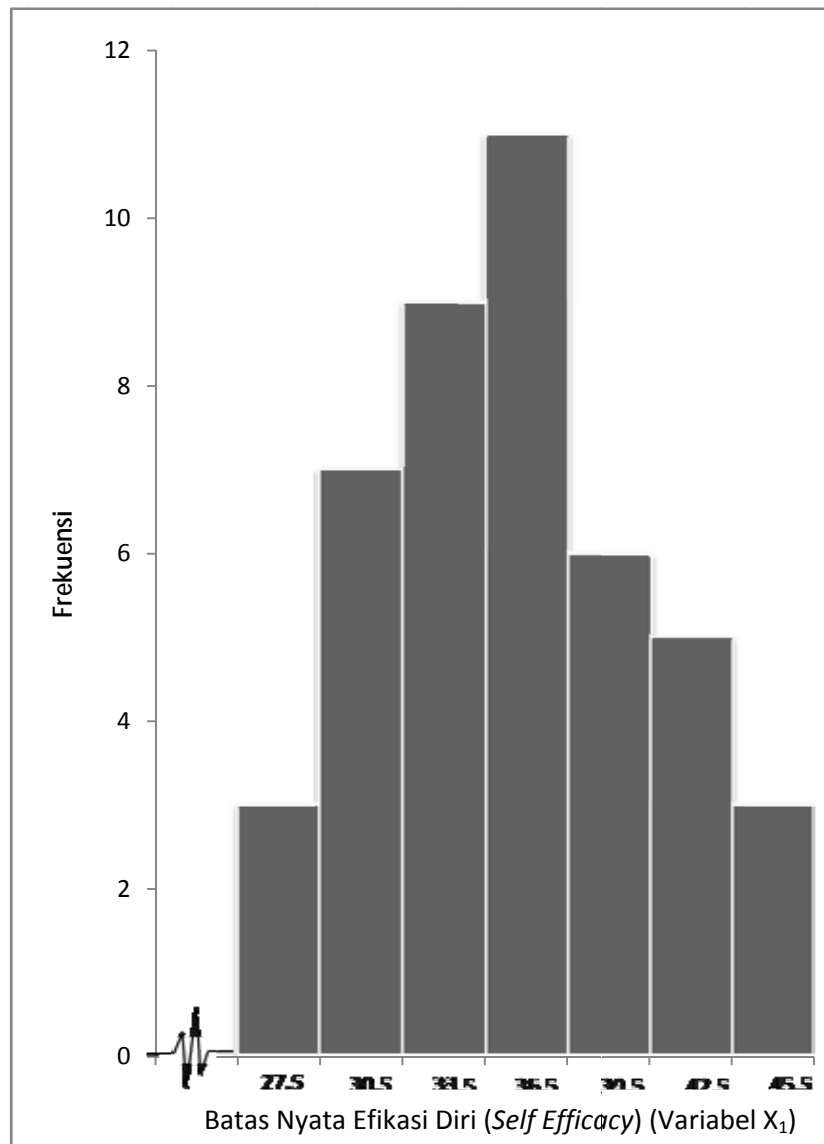
## 2. Data Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Data efikasi diri diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, terbagi dalam 3 dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*) yang diisi oleh 44 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 48 dan skor terendah sebesar 28, dengan skor rata-rata 37,5; skor varians 24,12; dan skor simpangan baku 4,91.

Distribusi frekuensi data dan efikasi diri (*self efficacy*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 20, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 3.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel  $X_1$ )**

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	28-30	27.5	30.5	3	6,8%
2	31-33	30.5	33.5	7	15,9%
3	34-36	33.5	36.5	9	20,5%
4	37-39	36.5	39.5	11	25,0%
5	40-42	39.5	42.5	6	13,6%
6	43-45	42.5	45.5	5	11,4%
7	46-48	45.5	48.5	3	6,8%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan grafik histogram gambar diatas, frekuensi kelas tertinggi variabel dan efikasi diri (*self efficacy*) yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 37-39 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke 1 (satu) dan ke-7 (tujuh) yakni antara 28-30 dan 46-48 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

**Tabel IV. 3**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)**  
**(Variabel X<sub>1</sub>)**

Variabel	Efikasi Diri ( <i>Self Efficacy</i> )		
Dimensi	Tingkat Kesulitan Tugas ( <i>Magnitude</i> )	Kekuatan Keyakinan ( <i>Strength</i> )	Luas Bidang Perilaku ( <i>Generality</i> )
<b>Jumlah Soal</b>	3	4	4
<b>Skor</b>	514	584	552
<b>Rata-rata</b>	171	146	138
<b>Persentase</b>	<b>37,63%</b>	<b>32,06%</b>	<b>30,31%</b>

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi dan efikasi diri (*self efficacy*) diatas, dapat diketahui efikasi diri (*self efficacy*) yang paling tinggi adalah pada dimensi tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) yaitu 37,63%. Sedangkan efikasi diri (*self efficacy*) yang paling rendah adalah pada dimensi luas bidang perilaku (*generality*) yaitu sebesar 30,31%.

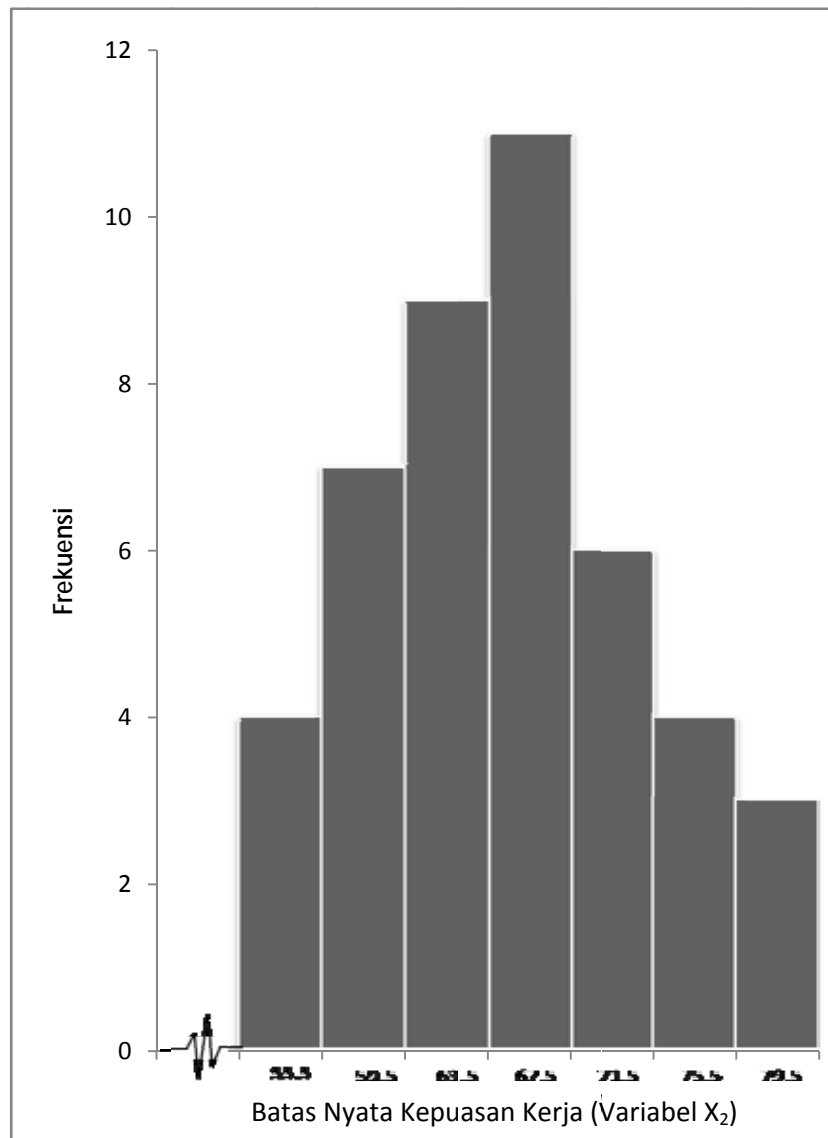
### 3. Data Kepuasan Kerja

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas, terbagi dalam 5 dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang diisi oleh 44 responden, mendapatkan skor tertinggi sebesar 82 dan skor terendah sebesar 56, dengan skor rata-rata 68,34; skor varians 42,97; dan skor simpangan baku 6,56.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar sebesar 26, banyak kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 4.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

<b>No</b>	<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frekuensi Absolut</b>	<b>Frekuensi Relatif</b>
1	56-59	55.5	59.5	4	9.1%
2	60-63	59.5	63.5	7	15.9%
3	64-67	63.5	67.5	9	20.5%
4	68-71	67.5	71.5	11	25%
5	72-75	71.5	75.5	6	13.6%
6	76-79	75.5	79.5	4	9.1%
7	80-83	79.5	83.5	3	6.8%
<b>TOTAL</b>				<b>44</b>	<b>100%</b>



**Gambar IV.3**

**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat diketahui frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yakni antara 68-71 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi terendah terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 80-83 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

**Tabel IV. 5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Variabel	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja
Jumlah Soal	6	3	4	2	5
Skor	954	442	611	269	731
Rata-rata	159	147,3	152,7	134,5	146,2
Persentase	<b>21,5%</b>	<b>19,9%</b>	<b>20,6%</b>	<b>18,2%</b>	<b>19,8%</b>

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi tingkat pekerjaan yaitu 21,5%. Sedangkan kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi pengawasan yaitu sebesar 18,2%.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5 % dan analisis *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output

perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Table IV.6**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.117	44	.153	.981	44	.656
Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.096	44	.200*	.981	44	.684
Kepuasan_Kerja	.066	44	.200*	.979	44	.595
Unstandardized Residual	.090	44	.200*	.974	44	.403

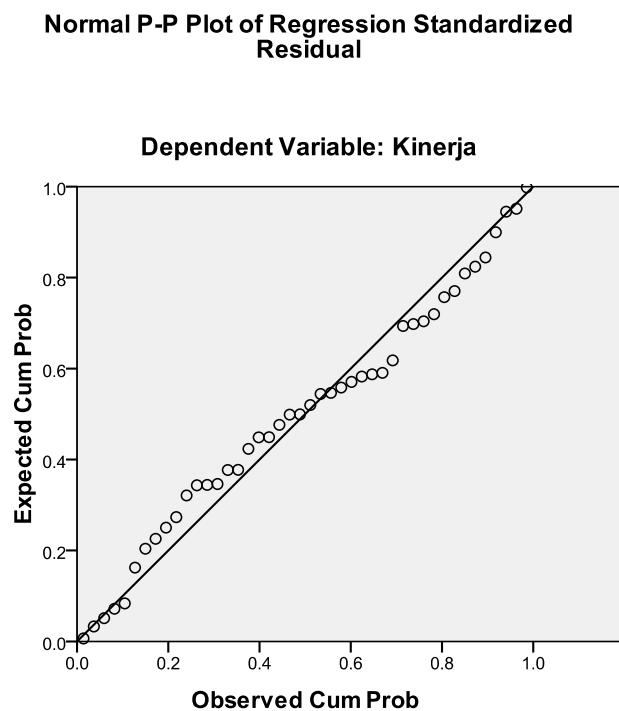
a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi kinerja bernilai 0,153, signifikansi efikasi diri (*self efficacy*) bernilai 0,200, signifikansi kepuasan kerja bernilai 0,200, dan signifikansi residual bernilai 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka  $H_0$  ditolak artinya data tidak

berdistribusi normal. Hasil output uji normalitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.4**

*Normal Probability Plot*

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b. Uji Linearitas**

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.



**Table IV.7**  
**Hasil Uji Linearitas Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel X<sub>1</sub>) Dengan**  
**Kinerja (Variabel Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	Between	(Combined)	53.989	18	2.999	3.180	.004
	Groups	Linearity	32.804	1	32.804	34.776	.000
		Deviation from Linearity	21.184	17	1.246	1.321	.257
	Within Groups		23.582	25	.943		
	Total		77.571	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak artinya data efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

**Table IV.8**  
**Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>) Dengan**  
**Kinerja (Variabel Y)**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan_ Kerja	Between	(Combined)	57.525	23	2.501	2.495	.021
	Groups	Linearity	25.225	1	25.225	25.167	.000
		Deviation from Linearity	32.300	22	1.468	1.465	.197
	Within Groups		20.046	20	1.002		
	Total		77.571	43			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai linearitas sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak artinya data kepuasan kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada output regresi dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	61.161	1.604		38.134	.000		
Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.133	.035	.486	3.795	.000	.742	1.347
Kepuasan_Kerja	.066	.026	.324	2.526	.015	.742	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* 0,742 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,347 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yang dapat dilihat pada output regresi dan disajikan sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.990	1.087		.911	.368		
	Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.022	.024	.164	.915	.365	.742	1.347
	Kepuasan_Kerja	-.016	.018	-.165	-.924	.361	.742	1.347

a. Dependent Variable: abresid

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi efikasi diri (*self efficacy*) sebesar  $0,365 > 0,05$  dan signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,361 > 0,05$ , karena nilai signifikansi lebih dari  $0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi

**Tabel IV.11**  
**Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	61.161	1.604		38.134	.000		
	Efikasi_Diri ( <i>Self_Efficacy</i> )	.133	.035	.486	3.795	.000	.742	1.347
	Kepuasan_Kerja	.066	.026	.324	2.526	.015	.742	1.347

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 61,161 + 0,133 X_1 + 0,066 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 61,161, artinya jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja nilainya positif sebesar 61,161.

Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,133, artinya jika efikasi diri (*self efficacy*) mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,133 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja, semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka akan semakin tinggi kinerja.

Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,066, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,066 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja.

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji F**

Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV. 12****ANOVA****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.834	2	19.417	20.551	.000 <sup>a</sup>
	Residual	38.737	41	.945		
	Total	77.571	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Efikasi\_Diri (*Self\_Efficacy*)

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas,  $F_{hitung}$  sebesar 20,551. Sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5%  $df_1=k-1$  atau  $3-1=2$ , dan  $df_2= n-k-1$  atau  $44-2-1 = 41$ . Didapat  $F_{tabel}$  adalah 3,226.

Dapat diketahui  $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,226)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

**b. Uji t**

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak dapat dilihat pada tabel IV.11 Persamaan Regresi.

Pada Tabel Persamaan Regresi, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  dari efikasi diri (*self efficacy*) sebesar 3,795 dan  $t_{tabel}$

dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan  $df = n - k - 1$  atau  $44 - 2 - 1 = 41$ , maka didapat  $t$  tabel sebesar 1,683.

Dapat diketahui  $t_{hitung}$  dari efikasi diri (*self efficacy*)  $(3,795) > t_{tabel}$  (1,683) jadi  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya yaitu efikasi diri (*self efficacy*) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja  $(2,526) > t_{tabel}$  (1,683) jadi  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV. 13**

**Koefisien Determinasi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) (Variabel  $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Variabel  $X_2$ ) Dengan Kinerja (Variabel Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.476	.97201

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Efikasi\_Diri (*Self\_Efficacy*)

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel di atas dapat diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,501. Jadi, kemampuan dari variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,501 yang artinya kemampuan dari variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja secara simultan yaitu 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilihat dari  $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,226)$ . Lalu secara parsial variabel efikasi diri (*self efficacy*) memiliki  $t_{hitung} = 3,795$  dan kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung} = 2,526$  dengan  $t_{tabel} = 1,683$  dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya masing-masing variabel bebas yaitu efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja mempengaruhi



kinerja. Dengan kata lain semakin tinggi efikasi diri (*self efficacy*) maka semakin tinggi pula kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri (*self efficacy*) maka semakin rendah pula kinerja. Selain itu, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat kinerja.

#### **D. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan dilakukannya penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga intensitas penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
2. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu yang meliputi kuantitas, kualitas, dan kemampuan.
2. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik yang terdiri dari tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan keyakinan (*strength*), dan luas bidang perilaku (*generality*).
3. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja, bila kepuasan kerja konstan. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) rendah, maka kinerja akan menurun.

- b. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja, bila efikasi diri (*self efficacy*) konstan. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja akan menurun.
- c. Adanya pengaruh antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja secara serentak dengan kinerja. Artinya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja rendah, maka kinerja akan menurun. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,501 yang artinya tingkat kinerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja adalah 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (seperti: motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, stres kerja, dan lain sebagainya).

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan kantor pusat PT Wijaya Karya Beton.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) dan kepuasan kerja para karyawannya karena kedua hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara komprehensif.

Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan efikasi diri (*self efficacy*) terutama mengenai luas bidang perilaku (*generality*) agar para karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam melaksanakan berbagai tugas-tugasnya. Selain itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama dalam hal yang berkaitan dengan pengawasan karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (*self efficacy*) para karyawan khususnya yang berkaitan dengan luas bidang perilaku (*generality*) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Perusahaan hendaknya melakukan peningkatan pengawasan atas kinerja karyawannya dengan tindakan konkret seperti mengawasi

langsung para karyawan ditempat kerja secara teratur dan berkesinambungan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang selanjutnya ditindak-lanjuti dengan upaya-upaya konkret guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barbara dan Philip R. Newman. *Development Through Life: A Psychosocial Approach*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning, 2009.
- Bernardin, John. *Human Resource Management*, Edisi Ketiga. United States: Mc-Graw Hill, 2003.
- Boone dan Kurtz. *Pengantar Bisnis Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Caprara, Gian Vittorio *et al.* "Teachers Self Efficacy Beliefs as Determinant of Job Satisfaction and Students Academic Achievement: A Study at The School Level". *Journal of Psychology* 44, 2006.
- Columbus, Alexandra. *Advances in Psychology Research*, Volume 45. New York: Nova Science Publishers, 2006.
- Danim, Sudarwan. *Riset Keperawatan: Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC, 2003.
- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 2008.
- Gibson, *et al.* *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Edisi Ketigabelas. Singapore: McGraw-Hill, 2009.
- Greenberg dan Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations*, Edisi Ketujuh. Canada: Prentice-Hall, Inc, 2000.
- Hallett, Mark *et al.* *Psychogenic Movement Disorders: Neurology And Neuropsychiatry*. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 2006.
- Hepworth dan Ronald Rooney. Glenda Dewberry Rooney, *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Edisi Kedelapan. Belmont: Brook, 2009.
- Herriegel, Jackson, dan Slocum, *Managing A Competence Based Approach*. Canada: Thomson South Western, 2008.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

- Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid I. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Jeffrey dan Spencer A. Rathus. *Psychology and the Challenges of Life*, Edisi Kesebelas. Canada: John Wiley dan Son Inc, 2010.
- Jex dan Thomas W. Britt. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2008.
- Landy dan Jeffrey Conte. *Work in The 21 st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Edisi Ketiga. United States of America: Blackwell Publishing, 2010.
- Lenz dan Lillie Shortridge Baggett. *Self Efficacy in Nursing*. New York: Springer Publishing Company, 2002.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Penerjemah Vivin Andhika Yuwhono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2005.
- Luttman, Suzanne. *Advances in Taxation*, Volume. 17. San Diego: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2007.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. *Human Resource Management*, Edisi Ketigabelas. Canada: Thomson South-Western, 2011.
- Miner, John. *Organizational Behavior: From Theory to Practice*. New York: M.E Sharpe, Inc, 2009.
- Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Olusola, Olayiwola. "Intrinsic Motivation, Self Efficacy, and Job Satisfaction as Predictor of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State", *The Journal of International Sosial Research*, Volume 4, 2011.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom, 2010.
- \_\_\_\_\_. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Rai, Gusti Agung. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- Reckers, Philip. *Advances Accounting*, Volume 22. USA: JAI Press is an imprint of Elsevier, 2006.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sekaran, Uma. *Organisational Behaviour*, Edisi Kedua. New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies, 2004.
- Sonntag, Sabine. *Psychological Management of Individual Performance*. West Sussex: John Wiley and Sons Ltd, 2002.
- Srivastava, *Organizational Behaviour and Management*. New Delhi: Sarup and Sons, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta, 2004.
- Tika, Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Umar, Husein. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Cetakan ketujuh. PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres, 2007.
- Wicker, Don. *Attitude is I*. Bloomington: Author House, 2010.
- Woods dan Michael A. West. *The Psychology of Work and Organizations*. Canada: Cengage Learning, 2010.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**HESTI HERMINIATI.** Lahir di Jakarta pada tanggal 16 April 1988. Anak pertama dari 3 bersaudara dari H. Munir Wahid dan Hj. Aisyah. Memulai pendidikan di SD 02 Pagi Jakarta sampai tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan SMP dan SMA di Ponpes Modern Darussalam Gontor pada tahun 2007. Pengalaman PKL di Bank Tabungan Negara cabang Bekasi sebagai staf analis kredit. Pengalaman PPL di SMK Diponegoro 2. Bertempat tinggal di Pulogebang Permai blok i8 No.1 Rt.09/Rw.13 Cakung, Jakarta Timur 13950. Memiliki beberapa pengalaman organisasi, diantaranya: English Club FE UNJ (2007-2008) sebagai ketua; Riset dan Keilmuan HMJ E&A (2007-2008) sebagai anggota; Lembaga Kajian Mahasiswa UNJ (2008-2009) sebagai staf divisi penulisan; Panitia *Asian University President Forum* (2010) sebagai staf *public relation*. Selama menjalankan pendidikan di Universitas Negeri Jakarta peneliti memiliki beberapa prestasi, diantaranya: Peringkat 7 Mahasiswa Berprestasi Tingkat Nasional dari 81 peserta Se-Indonesia (2010); Peringkat 1 Mahasiswa Berprestasi Tingkat Universitas Negeri Jakarta (2010); Juara 1 Kompetisi Karya Tulis Tingkat Mahasiswa Nasional (diselenggarakan oleh UNIVERSITAS AIRLANGGA-Surabaya, 2010); Juara 1 Lomba Karya Tulis Mahasiswa Nasional (diselenggarakan oleh UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG, 2009); Juara 1 Lomba Karya Tulis Pemikiran Kreatif (LKT-PK) Tingkat Nasional, (diselenggarakan oleh UNIVERSITAS JENDERAL AHMAD YANI-Bandung, 2009); Juara 1 Lomba Penelitian Sanitasi Lingkungan Kumuh DIKMENTI Tingkat Provinsi Jakarta (2008); Juara 1 Olimpiade Ekonomi Syariah. Tingkat Universitas Negeri Jakarta (2008).