

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu *Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai variabel independen dan variabel kedua yaitu Prestasi Kerja Karyawan sebagai variabel dependen.

1. Prestasi Kerja Karyawan

Data Prestasi Kerja Karyawan (variabel Y) merupakan data sekunder yang diambil dari *Performance Appraisal* (Penilaian Prestasi Kerja) PT. Blue Bird Group Periode juli – desember tahun 2009. Penilaian prestasi kerja mencakup disiplin kerja, sikap kerja yang terdiri dari (kerja sama dan inisiatif) dan hasil kerja.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai variabel Prestasi kerja karyawan berada antara 2,94 (nilai terendah) sampai dengan 4,40 (nilai tertinggi), skor rata-rata ($\bar{Y}$) sebesar 3,57; varians (S^2) sebesar 0,117 dan simpangan baku (S) sebesar 0,342. (Lampiran 9).

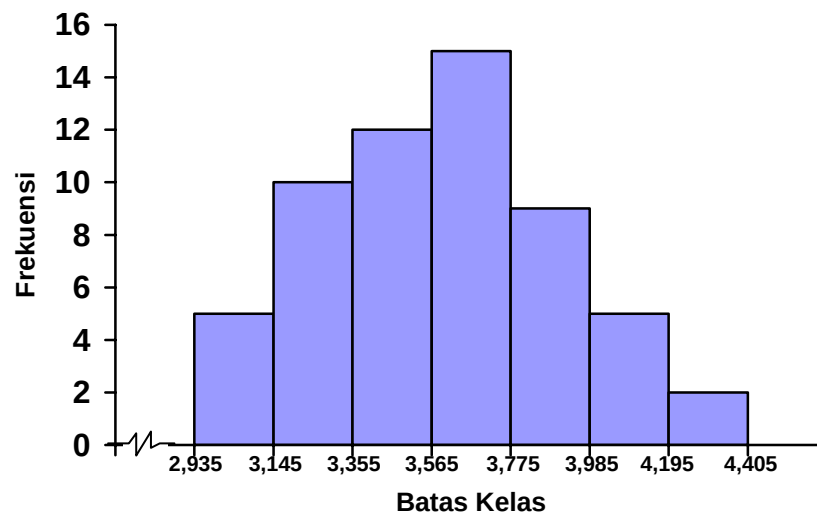
Distribusi frekuensi data prestasi kerja karyawan dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 1,46, banyaknya kelas interval 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \log 58$ serta panjang kelas adalah 0,21. (Lampiran 5).

Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
2,94 - 3,14	2,935	3,145	5	8,6%
3,15 - 3,35	3,145	3,355	10	17,2%
3,36 - 3,56	3,355	3,565	12	20,7%
3,57 - 3,77	3,565	3,775	15	25,9%
3,78 - 3,98	3,775	3,985	9	15,5%
3,99 - 4,19	3,985	4,195	5	8,6%
4,20 - 4,40	4,195	4,405	2	3,4%
Jumlah			58	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 1,46. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,005 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,005. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 15 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 3,57-3,77 sebesar 25,39%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 5 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 2,94-3,14 sebesar 8,6%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram prestasi kerja karyawan sebagai berikut.



Gambar IV.1

Grafik Histogram Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat dengan batas nyata 3,565 - 3,775 sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 2,935- 3,145.

2. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Data *Self Efficacy* (efikasi diri) (variabel X) dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari Replika *New General Self Efficacy* (NGSE) dari Gilad Chen, Stanley M. Gully and Dov Eden (2001) melalui pengisian instrumen penelitian berupa angket kepada 58 orang karyawan sebanyak 8 butir pernyataan. Dari banyaknya butir pernyataan diperoleh skor teoretik antara 8 sampai 40. Hasil penelitian menyebutkan bahwa rentang nilai

variabel *Self Efficacy* (efikasi diri) berada antara 20 (nilai terendah) sampai dengan 38 (nilai tertinggi), skor rata-rata ($\bar{X}$) sebesar 30,50; varians (S^2) sebesar 15,79 dan simpangan baku (S) sebesar 3,97. (Lampiran 9)

Distribusi frekuensi data *Self Efficacy* (efikasi diri) dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 18, banyaknya kelas interval 7 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 58$ serta panjang kelas adalah 3. (Lampiran 4).

Tabel IV.2

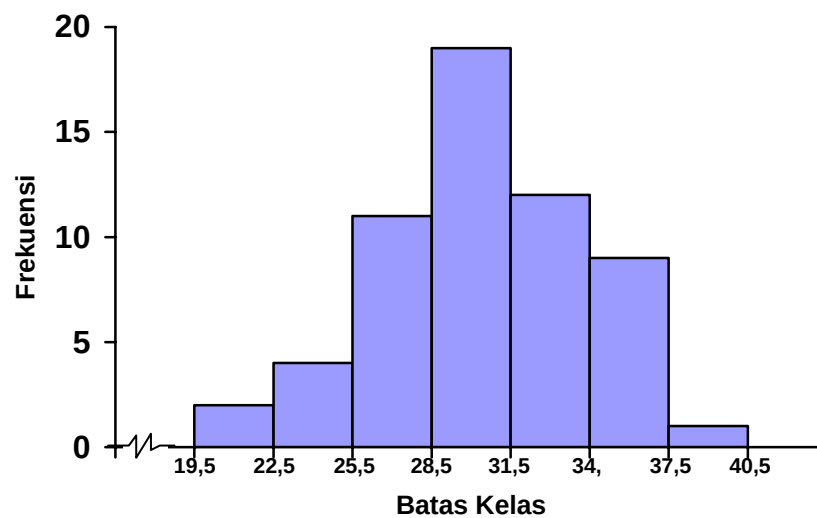
Tabel Distribusi Frekuensi *Self Efficacy* (Efikasi Diri) .

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
20 - 22	19,5	22,5	2	3,4%
23 - 25	22,5	25,5	4	6,9%
26 - 28	25,5	28,5	11	19,0%
29 - 31	28,5	31,5	19	32,8%
32 - 34	31,5	34,5	12	20,7%
35 - 37	34,5	37,5	9	15,5%
38 - 40	37,5	40,5	1	1,7%
Jumlah			58	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 3. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 19 responden berada pada kelas ketiga yaitu pada rentang 29-31 sebesar 32,8%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu

sebanyak 1 responden berada pada kelas ketujuh yaitu pada rentang 38-40 sebesar 1,7%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram *Self Efficacy* (efikasi diri).



Gambar IV.2
Grafik Histogram *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahawa frekuensi tertinggi berada pada kelas ketiga dengan batas nyata 28,5-31,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas ketujuh dengan batas nyata 37,5-40,5.

B. Analisis Data

1. Persamaan Regresi

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus $\hat{Y} = a + bX$ terhadap penelitian antara variabel X (*Self Efficacy*) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja

Karyawan), maka dihasilkan koefisien arah regresi 0,048 dan konstanta sebesar 2,10 (lampiran 11).

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel tersebut (variabel *self efficacy* dan variabel prestasi kerja karyawan), yaitu $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ artinya kenaikan 1 skor X akan diikuti oleh kenaikan 0,048 Y pada konstanta sebesar 2,10.

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 58 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Adapun hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X adalah berdistribusi normal.

Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh $L_{hitung} = 0,109$ sedangkan $L_{tabel} = 0,116$ (lampiran16), ini membuktikan bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

3. Pengujian Hipotesis

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi *self efficacy* (variabel X) dengan prestasi kerja karyawan (variabel Y) perhitungannya disajikan dalam tabel IV.3 di bawah ini, yaitu:

Tabel IV.3
Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberatian dan Linieritas Regresi

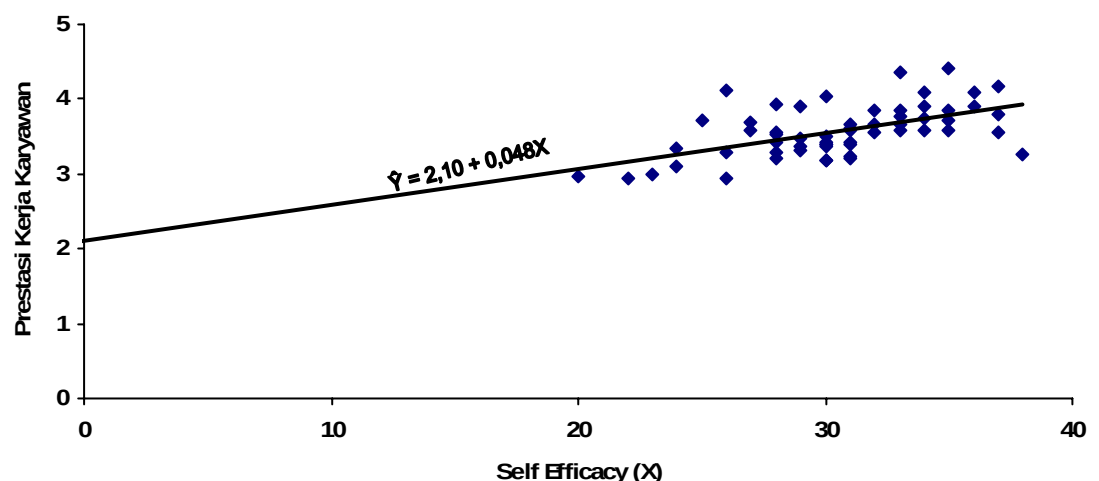
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	58	746,66			
Regresi (a)	1	739,99			
Regresi (b/a)	1	2,09	2,09	25,61	4,02
Sisa	56	4,57	0,08		
Tuna Cocok	16	1,41	0,09	1,11	2,16
Galat Kekeliruan	40	3,16	0,08		

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 25,61$ dan $F_{tabel} = 4,02$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh $F_{hitung} = 1,11$ dan $F_{tabel} = 2,16$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ dikatakan linier.

Dengan demikian hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.3 di atas dapat disimpulkan, bahwa bentuk hubungan antara *self efficacy* dengan Prestasi kerja karyawan adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Dan persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *self efficacy* (X) dapat menyebabkan kenaikan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,048 pada konstanta 2,10. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar IV.3

Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

a. Uji Koefisien Korelasi

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi dalam rangka mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,560$ dengan taraf signikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 58 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = 0,560 > 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel X (*self efficacy*) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan). (Lampiran 22)

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,06$ sedangkan $t_{tabel} = 1,68$ (Lampiran 27). Dengan demikian dapat simpulkan bahwa $t_{hitung} (5,06) > t_{tabel} (1,68)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*self efficacy*) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan).

5. Uji Koefisien Determinasi

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (prestasi kerja karyawan) terhadap variabel X (*self efficacy*).

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 31,36% (Lampiran 24). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 31,36% variasi prestasi kerja karyawan ditentukan oleh *self efficacy* dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t _{hitung}	t _{tabel}
0,560	31,36%	5,06	1,68

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,06 > 1,68$

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai L_{hitung} terbesar = 0,109, L_{tabel} untuk $n = 58$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,116. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor *self efficacy* (X) dapat menyebabkan kenaikan prestasi kerja (Y) sebesar 0,048 pada konstanta 2,10 adalah signifikan. Adapun kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,61 > 4,02$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ adalah

berarti. Dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,11 < 2,16$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 2,10 + 0,048X$ dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar 0,560, karena $r_{xy} > 0$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (*self efficacy*) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, maka menunjukkan $t_{hitung} = 5,06$ sedangkan $t_{tabel} = 1,68$.

Dengan demikian dapat simpulkan bahwa $t_{hitung} (5,06) > t_{tabel} (1,68)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (*self efficacy*) dengan variabel Y (prestasi kerja karyawan). Uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 31,36%. Hal ini berarti bahwa 31,36% prestasi kerja karyawan ditentukan oleh *self efficacy*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Blue Bird Group Pool Warung Buncit di Jakarta Selatan. Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitiannya dapat diinterpretasikan bahwa *self efficacy* mempengaruhi prestasi kerja atau semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 31,36% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sampai pada kebenaran yang mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yaitu hanya pada hubungan antara *self efficacy* (efikasi diri) dengan prestasi kerja karyawan. Sedangkan masih banyak terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan .
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam.
3. Keterbatasan waktu dan lokasi dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.