

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan liberalisasi ekonomi telah membawa pembaharuan yang sangat cepat dan berdampak luas bagi perekonomian, baik di dalam negeri maupun di tingkat dunia internasional. Globalisasi ekonomi mendorong perekonomian suatu negara ke arah yang lebih terbuka. Sesuai yang dikemukakan oleh Thomas L. Friedman “Globalisasi memiliki dimensi ideology dan teknologi. Dimensi teknologi yaitu kapitalisme dan pasar bebas, sedangkan dimensi teknologi adalah teknologi informasi yang telah menyatukan dunia.”¹

Untuk mengambil keuntungan dari adanya globalisasi, diharapkan para pebisnis lokal dapat meningkatkan produksi dengan penjualan kekancah internasional melalui kegiatan ekspor barang keluar negeri. Tidak dipungkiri, dengan adanya globalisasi maka akan timbul masalah baru yaitu semakin ketatnya persaingan bisnis khususnya di dalam negeri Indonesia.

Untuk lingkup yang lebih kecil, dampak globalisasi dari fakta yang dapat kita lihat adalah adanya beberapa perjanjian perdagangan yang dilakukan oleh Indonesia yang tergabung dalam Negara ASEAN dengan China dalam perjanjian ASEAN-China Free Trade Agreement (ACFTA) yang mulai diberlakukan pada tahun 2010. Didalam perjanjian ini terdapat kebijakan perdagangan yang memberlakukan sistem tarif nol persen untuk barang-barang tertentu yang masuk

¹ Thomas L. Friedman. “*The World is Flat – Sejarah Ringkas Abad 21*” (Jakarta: Dian Rakyat, 1999) p. 12

atau keluar sesuai dengan apa yang disepakati. Bagi Indonesia, kebijakan ini pada akhirnya menuntut para pelaku ekonomi yang ada di Indonesia untuk dapat meningkatkan daya saingnya agar usahanya tetap bertahan dan menunjukkan eksistensinya.

Persaingan yang semakin meningkat menyebabkan badan usaha yang memiliki orientasi keuntungan harus segera meningkatkan strategi penjualan. Setiap badan usaha melakukan kegiatan pemasaran agar perusahaannya dapat tetap bertahan di pasar dan sekaligus dapat menguasai pasar. Untuk dapat bertahan, badan usaha harus dapat menetapkan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Keuntungan tersebut dapat digunakan untuk biaya operasional perusahaan dan keuntungan bagi pemilik usaha tersebut yang berujung pada kemakmuran.

Kemakmuran merupakan tujuan dari semua bangsa mulai dari Barat bumi hingga Timur, melintasi Utara dan Selatan sehingga semua negara berusaha untuk selalu menjadi pemasok barang-barang ekonomis yang dibutuhkan manusia. Begitu pula di Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Demi mewujudkan kemakmuran, maka dibutuhkan Pembangunan Nasional, dimana salah satu elemen pentingnya adalah melalui pembangunan ekonomi yang berkeadilan, seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 33 UUD 1945 (Ayat 4), yaitu “Perekonomian nasional diselenggarakan berdasarkan atas demokrasi ekonomi, kebersamaan, efisiensi, berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional”, serta Sila V

Pancasila, yaitu “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Artinya untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang makmur, maka diperlukan keadilan sebagai syarat mutlak dalam Pembangunan Ekonomi. Mungkin inilah alasan mengapa *Founding Fathers* kita menempatkan kata “adil” lebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan kata “makmur” pada Tujuan Pembangunan Nasional. Bisa terlihat bahwa kemakmuran yang dicita-citakan bangsa Indonesia berbeda dengan kemakmuran yang tersirat dengan ketamakan individu.

Bangsa Indonesia menginginkan kemakmuran yang berkeadilan dan dapat dirasakan oleh seluruh rakyat Indonesia. Cita-cita para pendahulu bangsa mesti dilanjutkan perjuangannya oleh semua pihak. Munculnya berbagai organisasi atau lembaga baik yang bersifat komersil (BUMN, BUMS, dan Koperasi) maupun yang non komersil yakni Lembaga Pemerintahan, Lembaga Pendidikan, maupun NGO (Non Government Organization). Disesuaikan pula dengan Dasar perekonomian Indonesia tertuang dalam pasal 33 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Tersirat dari penjelasan tersebut mengemukakan bahwa kemakmuran dan kesejahteraan masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran dan kesejahteraan individu. Berdasarkan penjelasan pasal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa badan usaha yang sesuai dengan bunyi pasal diatas adalah badan usaha koperasi.

Keberadaan koperasi telah lama melekat dalam jati diri bangsa bahkan sedari kolonial Belanda. Ketika didirikan pertama kali, koperasi memiliki cita-cita mulia yaitu untuk memenuhi kebutuhan anggotanya baik untuk kebutuhan

konsumsi maupun untuk kebutuhan produksi bahkan koperasi dijadikan soko guru perekonomian nasional. Tetapi melihat kenyataan yang terjadi saat ini peran koperasi sebagai unsur ekonomi kerakyatan nampaknya tidak menonjol. Banyak pihak yang berpendapat berkaitan dengan ketidakmampuan koperasi untuk ikut membantu pemulihan perekonomian nasional, mereka menyatakan bahwa “intensitas dan kualitas pembinaan koperasi juga ikut menurun karena menurunnya kemampuan keuangan pemerintah.”² Secara tidak langsung, pernyataan tersebut menekankan bahwa keberhasilan pembangunan koperasi sangat banyak ditentukan oleh peran langsung pemerintah dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh koperasi, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan koperasi sangat ditentukan oleh pemerintah.

Koperasi sebagai suatu badan usaha, juga dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992, yaitu “Koperasi adalah Badan Usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”³

Berdasarkan ungkapan tersebut menunjukkan bahwa proses dalam menjalankan koperasi sampai dengan hasil yang dicapai merupakan untuk kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya dan untuk kesejahteraan anggota pada khususnya.

² Teuku Syarif, “*Koperasi Menuju Otonom Yang Berdaya Saing*”. Infokop. Nomor 20 (Jakarta:Kementrian Koperasi Republik Indonesia, 2002), pp. 44-50

³ Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang Perkoperasian* (Jakarta: Balai Latihan Koperasi, 1995), p. 2

Akibat globalisasi saat ini, banyak perusahaan mengalami kelesuan dalam menjalankan kehidupan organisasinya. Begitu pula dengan kegiatan di dalam koperasi. Tidak semua koperasi mampu menjalankan aktivitas dan usahanya dengan baik. Di tengah menggejalanya mekanisme pasar bebas yang dianut pemerintah, peranan koperasi semakin tersisih. Kalau dibiarkan berlarut-larut, sangat mungkin keberadaannya tinggal menjadi slogan semata.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop dan UKM) menyebutkan, jumlah koperasi meningkat dari 188 ribu pada 2011 menjadi 194 ribu pada 2012 begitupun dengan anggotanya yang bertambah dari 30,8 juta pada 2011 menjadi 33,9 juta orang pada tahun 2012. Namun, segi kuantitas itu tidak bisa dibanggakan begitu saja karena dari 194 ribu koperasi, hanya 40 persen saja yang aktif. Sedangkan, sekitar 20 sampai 23 persen koperasi berstatus tidak aktif. Sisanya tidak jelas sama sekali kegiatannya, dan bisa dianggap mengalami mati suri.⁴

Data terakhir pada Juni 2013 didapatkan bahwa jumlah koperasi di DKI Jakarta sebanyak 7.775 dan dari data tersebut terlampir sebanyak 5.289 koperasi masih aktif sehingga dapat dinyatakan bahwa sekitar 31 % dari total koperasi di DKI Jakarta atau sebanyak 2.486 koperasi tidak aktif⁵.

Seperti yang diberitakan bahwa koperasi-koperasi yang sudah kolaps itu merupakan koperasi yang tidak mampu menghadapi persaingan global dimana hal

⁴<http://www.republika.co.id/.../monfs4-kembalikan-peran-koperasi-dalam-sejahteraan-rakyat> , diakses pada tanggal 28 Juni 2013 pukul, 20.09 WIB

⁵http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=338:rekapitulasi-data-keragaan-koperasi-per-30-juni-2013&Itemid=93

tersebut merupakan faktor eksternal dan disisi internal pun koperasi tersebut tidak didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan kompeten didalamnya sehingga menurunkan kinerja koperasi secara keseluruhan.

Berbicara mengenai koperasi, yang ada dalam benak masyarakat selalu berkaitan dengan hal negatif. Hal ini wajar karena citra koperasi dari waktu ke waktu semakin runyam. Kalau tidak bangkrut, aktivitasnya dapat dikatakan hidup segan mati tak mau. Kenyataan itu semakin diperkuat dengan data yang dilansir mantan gubernur Bank Indonesia Burhanudin Abdullah pada 2012. Meski jumlahnya terus meningkat hingga mencapai 190 ribu koperasi, pertumbuhannya sangat muram. Kurangnya perhatian pemerintah dalam membesarkan koperasi menjadi masalah pemeranaan⁶

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting sebagai *intellectual resources* dalam mencapai tujuan koperasi atau bahkan kemajuan bangsa/Negara, karena hanya manusia yang dapat menggunakan segenap akal budinya untuk mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan cara menemukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bagaimana mengoperasikannya secara efektif dan efisien. Pada level organisasi, tidak mungkin suatu organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya tanpa didukung segenap potensi SDM yang dimiliki. Hal itu berlaku baik bagi organisasi profit maupun non profit termasuk koperasi bahwa tanpa dukungan penuh sumber daya manusia yakni karyawan, dapat dipastikan program atau rencana kerja yang

⁶<http://www.kompas.com/print/252462/25-persen-koperasi-indonesia-tidak-aktif>, diakses pada 12 November 2013 pukul 16.13 WIB

bagus untuk mencapai tujuan dan target-target spesifik organisasi dapat mengalami kegagalan.

Dukungan penuh karyawan pada umumnya tercermin dalam kinerjanya. Hal ini menegaskan suatu fakta empirik bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi. Tanpa kinerja optimal karyawan, maka kinerja optimal koperasi tidak akan tercapai. Namun dalam realitas kehidupan sehari-hari, masih banyak organisasi yang belum memiliki aset kinerja karyawan yang memadai, baik di level unit maupun di level organisasi.

Oleh karena itu, pengembangan koperasi yang efektif dan optimal akan berdampak pada kemajuan dan keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan anggota secara khusus dan masyarakat secara umum. Keberhasilan Koperasi tidak terlepas dari keberhasilan pengelolaan Sumber daya manusia yang merupakan salah satu komponen utama dalam koperasi. Keberhasilan koperasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Koperasi dapat digolongkan dalam beberapa jenis, salah satunya adalah koperasi karyawan (Kopkar) koperasi yang didirikan oleh karyawan, memiliki badan hukum sendiri, kewenangan sendiri, untuk mengatur dirinya, tidak mempunyai hubungan organisasi yang bersifat profesi apapun, dan rapat anggota yang merupakan forum kekuasaan tertinggi. (www.nakertrans.go.id)

Berdasarkan definisi koperasi karyawan di atas, dapat disimpulkan koperasi karyawan merupakan suatu badan usaha yang didirikan oleh karyawan dan untuk karyawan dengan tujuan untuk mensejahterakan anggotanya dengan menjalankan unit usahanya diantaranya pertokoan, usaha simpan pinjam dan bentuk kegiatan usaha lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Sekretaris Ditjen Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Iskandar Maula “Keberadaan koperasi karyawan pasti sangat membantu karyawan,”⁷ Menurut Iskandar, setiap tahun pemerintah membantu 200 koperasi di perusahaan-perusahaan dimana setiap koperasi mendapat bantuan hibah atau bantuan cuma-cuma sebesar Rp 20 juta dilanjutkan beliau mengatakan “Uang ini dari Kas Negara, Kemnakertrans hanya merekomendasikan saja koperasi-koperasi yang harus disalurkan dana sebesar Rp 20 juta.⁸ Dalam wawancaranya, Iskandar mengatakan, koperasi yang mendapatkan dana hibah Rp 20 juta dari pemerintah antara lain: pertama, koperasi yang masih kesulitan untuk dana awal. Kedua, koperasi yang sudah lama berdiri namun mati suri karena kekurangan dana. Dikatakan, penghibahan dana sebesar Rp 20 juta per koperasi untuk 200 koperasi per tahun ini merupakan salah satu bentuk bantuan negara agar pekerja di Indonesia hidup sejahtera.

Unit usaha tersebut dibuka untuk melayani dan membantu keperluan anggota dalam memenuhi kebutuhan ekonominya. Salah satu contohnya dengan memberikan kelonggaran kepada anggota-anggotanya pada saat melakukan

⁷www.suarapembaharuan.com/ekonomidanbisnis/semua-perusahaan-harus-punya-koperasi-karyawan/42079 diakses pada Kamis, 19 September 2013 pukul 06.20

⁸ *ibid*

penjualan. Kelonggaran-kelonggaran yang diberikan biasanya dalam bentuk memperbolehkan anggotanya membayar kemudian atas penjualan barang atau jasa yang dilakukan. Penjualan dengan syarat demikian disebut penjualan kredit. Akibat dari penjualan kredit inilah yang menimbulkan piutang, yaitu tagihan atas penggunaan uang, barang atau jasa dari koperasi.

IKA (Ikatan Karyawan) yang terbentuk pada tahun 1976 merupakan cikal bakal terbentuknya Koperasi Karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia. Pada awalnya IKA memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga kelangsungan hidup para karyawan akan lebih baik lagi pada saat nantinya. Dengan modal pertama senilai Rp. 3.000.000, IKA sebagai suatu koperasi hanya menyediakan barang – barang sekunder berupa alat-alat elektronik saja. Oleh karena tidak terjamin kebutuhan lainnya, maka demi kelancaran jalannya usaha IKA didirikanlah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia). setelah itu timbul gagasan untuk mendirikan koperasi yang sebenarnya, maka pada tahun 1985 IKA dan SPSI dihapus dan diganti namanya menjadi Koperasi Serikat Pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia atau sekarang lebih dikenal dengan nama Koperasi Karyawan (KOPKAR) PT. Bridgestone Tire Indonesia. KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia memiliki 5 unit usaha yaitu : .1. Unit Penjualan 2. Unit Perkreditan 3. Unit Simpan Pinjam 4. Unit Armada 5. Unit Catering. Anggota koperasi KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia merupakan seluruh karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia yang berjumlah 3.511 anggota. Sedangkan untuk berjalannya usaha, KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia dipimpin oleh 5

orang pengurus dan 32 karyawan yang memiliki tugas berbeda-beda sesuai dengan bidangnya.

Untuk mencapai tujuan koperasi yaitu mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan ekonomi, KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia menyadari pentingnya kinerja karyawan. Oleh karena itu pengurus koperasi harus mengetahui factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Efikasi diri karyawan KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia belum cukup baik hal ini akan mempengaruhi bagaimana hasil dari kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan akan merasa tidak mampu untuk menjalankan tugas yang diberikan yang memberi efek pada kinerja yang kurang efektif. Begitu pula sebaliknya, ketika karyawan memiliki efikasi yang tinggi, maka akan memberikan rasa percaya diri bahwa mereka dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas yang biberikannya dengan rasa penuh tanggung jawab. Hal ini pun akan memberikan efek yang positif dengan hasil kinerja yang optimal. Efikasi diri yang tinggi akan tercermin dalam hasil kinerja karyawan yang baik. Hal ini terlihat dari sikap siap bekerja tanpa rasa mengeluh dan terbebani, yakin akan kemampuan diri dapat menyelesaikan pekerjaan serta terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Apabila seluruh karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka akan memudahkan bagi koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil untuk kemakmuran.

KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia secara keseluruhan memperlihatkan perkembangan yang cukup baik, namun disisi lain masih terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya efikasi diri karyawan. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dari Ibu Ida Hadiyanti selaku Supervisor KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia dapat disimpulkan ada beberapa faktor yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja karyawan, salah satunya adalah efikasi diri karyawan yang masih rendah menyebabkan karyawan kurang yakin akan kemampuan dirinya.⁹

Fenomena di lapangan menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak yakin akan kemampuannya, sehingga mereka tidak berhasil dengan baik menunjukkan kinerjanya. Ketidakyakinan tersebut antara lain dipicu oleh ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan jenis pekerjaan yang ditekuni serta masih minimnya pelatihan khusus yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan.

Selain dari efikasi diri, faktor lainnya yaitu kepuasan kerja karyawan dimana ketika karyawan merasakan kepuasan kerja atas hasil yang mereka peroleh, maka untuk tugas selanjutnya mereka akan lebih bersemangat untuk menyelesaikannya. Begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja maka akan merasakan kejenuhan yang berdampak pada kelambanan untuk menyelesaikan tugas. Dari fenomena yang ada dilapangan, terlihat ciri-ciri karyawan yang kurang merasakan kepuasan kerja antara lain : sering tidak masuk, sering cuti, dan bahkan meninggalkan koperasi tanpa kejelasan

⁹wawancara dengan Supervisor KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia, Ibu Ida Hadiyanti (Rabu, 19 Maret 2014)

tertentu. Oleh sebab itu, koperasi saat ini kekurangan karyawan dan belum adanya penambahan kembali. Penurunan jumlah karyawan pada Koperasi tersebut dapat dilihat pada daftar table di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Koperasi

No	Cabang	Jumlah karyawan			
		2011	2012	2013	2014
1.	Bekasi	22	21	20	19
2.	Karawang	16	16	14	13
Jumlah		38	37	34	32

Untuk itu sangat diperlukan keseriusan bagi KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satu caranya adalah meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja karyawan. Dengan selalu melihat potensi yang dimiliki karyawan serta memberikan hasil yang terbaik bagi karyawan baik dalam bentuk fisik maupun verbal. Dengan dilatar belakangi oleh masalah yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penelitian mengenai “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KOPKAR PT. Bridgestone Tire Indonesia”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat persaingan usaha terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh globalisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh sikap pemimpin terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh program *team building* perusahaan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, kinerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor yang luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu mengenai efikasi diri dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2. Secara Praktisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan, masukan, serta referensi sebagai instrumen bagi pengurus koperasi dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai efikasi diri dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Hakikat Kinerja Karyawan

Kebutuhan akan tenaga kerja terampil sangat dibutuhkan dalam berbagai bidang usaha, baik perusahaan ataupun organisasi. Tiap instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berdaya saing yang mampu menjawab setiap tantangan dan perubahan yang terjadi perubahan ini. Karyawan atau pegawai sangat erat kaitannya dengan maju mundur perusahaan. Selayaknya hubungan timbal balik yang saling membutuhkan. Sebagai salah satu bentuk asset perusahaan mereka memiliki peran penting dalam tahap perencanaan, proses dan tujuan yang hendak dicapai oleh koperasi.

Flippo yang dikutip oleh Hasibuan menjelaskan bahwa “Karyawan atau pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan.”¹⁰ Selanjutnya Wursanto memberikan arti bahwa “Karyawan adalah orang yang menyumbangkan tenaga dan jasanya dalam bentuk usaha baik dalam usaha pemerintah atau dalam usaha swasta sebagai imbalannya ia mendapatkan gaji atau upah”.¹¹

Karyawan atau pegawai merupakan seseorang yang memberikan atau menyumbangkan jasa atas pikiran maupun tenaganya sesuai dengan yang diperintahkan oleh orang lain. Atas jasa pikiran dan tenaganya tersebut, seorang

¹⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), p.41

¹¹I.G wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia* (Jakarta:Pustaka Dian, 2003), p.26

karyawan atau pegawai mendapat kompensasi jaminan berupa gaji atau upah. Lebih diperinci lagi oleh Hasibuan yang menyatakan “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian”.¹²

Dari uraian tersebut dapat disintesis bahwa karyawan adalah mereka yang bekerja dengan menjual jasa baik pikirannya ataupun tenaga dan sebagai kompensasinya mereka mendapatkan upah atau gaji dimana jumlah tersebut telah disepakati sebelumnya dalam suatu perjanjian atau kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Sementara Widjaya mendefinisikan “Karyawan adalah asset atau kekayaan utama setiap perusahaan yang selalu aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaan.”¹³ Dalam hal ini karyawan adalah asset dan mereka memiliki peran utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku atau tindak tanduk dari seorang karyawan dimana mereka harus bekerja sesuai dengan *job description* mereka yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang telah ditentukan. Untuk melihat hasil kerja dari seorang karyawan, perusahaan dapat mengukurnya dengan istilah kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Byars dan Rue mengatakan “*Performance is the degree of accomplishment.*”¹⁴ Jika diartikan, kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil.

¹²*Ibid*, p.13

¹³A.M Widjaya, *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar* (Jakarta:Rajawali Pers, 2002), p.100

¹⁴Lloyd L Byars dan Leslie W. Rue, *Human Resources Management* (Boston: Hill, 2000), p.250

Hakikatnya kinerja karyawan merupakan suatu langkah untuk mempertahankan dan mengembangkan tingkat aktivitas kerjanya di dalam suatu perusahaan. Kinerja salah satu masalah yang banyak mendapat perhatian, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disini lebih fokus pada koperasi akan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan.

Pendapat ini diperjelas kembali oleh Husen Umar yang menyatakan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.”¹⁵ Simamora juga membenarkan bahwa “Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.”¹⁶ Dari definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang terhadap tugas-tugas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Kinerja dapat merefleksikan seberapa baik seseorang menjalankan tugas yang telah diberikannya Dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip oleh Veithzal Rivai: “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta”.¹⁷ Dipertegas oleh Kotler dan Heskett yang dikutip oleh Husaini Usman yang menyatakan, “Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”¹⁸. Hal ini dapat disama

¹⁵Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), p.103

¹⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), p. 339

¹⁷ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), p.14

¹⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi Ketiga (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), p.488

artikan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai oleh seorang karyawan yang merujuk pada suatu pekerjaan yang diminta Dalam satuan waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh I Gusti Agung Rai, “Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.¹⁹ Hal senada dan lebih dirincikan kembali oleh Ahmad Fawzi M. Basri dan Veitzhal Rivai, yaitu : Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁰ Dari beberapa definisi di atas dapat dilihat kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkannya dengan kriteria yang telah ditetapkan melalui berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran dan kriteria.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich yang dikutip oleh Vithzal Rivai menyatakan, “Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”²¹ Terdapat beberapa aspek 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.”²² Kinerja merujuk

¹⁹ I Gusti Rai, *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, dan Studi Kasus* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p.40

²⁰Ahmad Fawzi Mohd. Basri dan Veitzal Rivai, *Performance Appraisal* Edisi Kedua. (Jakarta:Rajawali Pers. 2011), p.15

²¹ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), p.15

²² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), p. 186

pada tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan berasal dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari hasil yang telah dikerjakannya.

Sedangkan Menurut Sutermeister yang dikutip oleh Husaini Usman menyatakan “*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.*”²³ Jika diartikan, kinerja tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Hal ini dapat terlihat bahwa kinerja tergantung dari motivasi dan kemampuan seorang karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kemampuan dan ditunjang oleh motivasi yang kuat, maka akan terlihat kinerja mereka yang lebih baik dibandingkan dengan seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang rendah.

Hal senada diperkuat oleh Robbins yang dikutip oleh Husaini Usman: ”Kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi yang diformulasikan dengan kinerja = f (Kemampuan X motivasi).”²⁴ Selanjutnya menurut John W. Atkinson, yang dikutip oleh Wibowo, mengindikasikan “Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dengan model persamaan kinerja = f (motivasi, kemampuan).”²⁵ Dan semakin diperjelas oleh Hoy dan Miskel yang dikutip oleh Husaini Usman menyatakan “*Performance = f (ability x motivation)*. Hal tersebut berarti kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.”²⁶ Dari beberapa ahli

²³Husaini Usman, *loc.cit*

²⁴ Husaini Usman, *loc.cit*

²⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers., 2011), p.100

²⁶Husaini Usman, *op.cit*, p.488

di atas jelas memperkuat pendapat dari Sutermeister bahwa kinerja tergantung dari kemampuan dan motivasi seorang karyawan dengan ditambahkan dengan rumus kinerja = f (kemampuan X motivasi)

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disintesis bahwa kinerja memiliki aspek pengukuran kerja diantaranya kemampuan, usaha, kesempatan dan motivasi. Pengukuran ini berdasarkan sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang. Kinerja merupakan hasil atau produk kerja dari fungsi kemampuan dan motivasi

Terdapat beberapa pendapat lain mengenai aspek-aspek kinerja selain dari aspek diatas. Menurut Mondy aspek kinerja seseorang adalah :

- a. Sifat : sikap, penampilan, inisiatif
- b. Perilaku : gaya kepemimpinan, kerjasama, orientasi pelayanan pelanggan
- c. Kompetensi : Pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan pribadi
- d. Pencapaian tugas : profit
- e. Potensi perbaikan: berfokus pada masa depan.²⁷

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Jex and Britt:

According to campbell's model of job performance, performance on all jobs can be broken down into eight dimention:

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

²⁷ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), p.260

*h. Management or administration : effectively organizing and keeping track of critical information.*²⁸

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 secara lisan : kemepuan untuk menulis dan berkomunikasi secara efektif
- d. Penunjukkan usaha : berusaha keras ditempat kerja
- e. Pemeliharaan disiplin pribadi : menahan diri dari perilaku negative, mengikuti tugas
- f. Memfasilitasi rekan kerja dan kinerja tim : menjadi anggota tim yang baik, bekerja baik degan orang lain.
- g. Pengawasan atau kepemimpinan: efektif mengawasi dan memimpin orang lain.
- h. Manajemen atau administrasi: efektif mengorganisir dan melacak informasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, kinerja memiliki beberapa dimensi yang terangkum secara besar meliputi sikap, perilaku, kuantitas, kualitas, pencapaian tugas, kemampuan komunikasi, disiplin dan koorporatif dari hasil kerja seseorang selama periode tertentu.

Soeprihanto menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan standar target (sasaran) atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.²⁹ Maksud dari definisi tersebut adalah dalam kinerja tidak hanya melihat hasil pencapaian pekerjaan tetapi juga terdapat berbagai pertimbangan yakni adanya standar kerja, target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai acuan karyawan dalam bekerja.

²⁸ Steve M. Jex and Thomas W. Britt, *Organizational Psychology: a Scientist – Practitioner Approach* (New Jersey : John Wiley and Sons Inc, 2008), p.99

²⁹Edo siagian, *Hubungan Kepuasan Kerja Dan kinerja Pengajar* (Jurnal Ekonomi dan Manajemen vol. 1, 2003), p.31

Dalam penilaian hasil kerja tersebut adanya tolak ukur waktu pekerjaan seseorang itu dilihat.

Bekerja merupakan tindakan manusia untuk memenuhi standar hidup yang diinginkan. Untuk memenuhi standar hidup tersebut, manusia harus mengubah keadaan tertentu dalam lingkungan alam. Menurut model partner – lawyer (Donnelly, Gibson dan Ivancevich) dikutip dalam buku Performance Appraisal oleh Rivai, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4) Presepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja³⁰

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo menyatakan terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kinerja yakni :

- 1) *Personal factors*, ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal³¹

Terdapat dua faktor besar yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan didukung oleh motivasi dan komitmen diri

³⁰Veitzhal Rivai, *Op.Cit.*, p.16

³¹Wibowo, *Op.Cit.*, p.100

yang kuat untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sikap penilaian dan penerimaan akan tugas dan kompensasi yang diberikan turut mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sedangkan faktor eksternal dari kinerja adalah dorongan dan bimbingan dari seorang atasan kepada karyawan yang bekerja. Hal ini sangat penting karena pembawaan dari seorang atasan berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Selain daripada itu, sistem kerja, fasilitas dan rekan kerja turut mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena dengan lingkungan yang baik, maka memberikan kenyamanan karyawan Dalam bekerja sehingga diharapkan kinerja mereka akan meningkat. Selanjutnya, pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan dan kesepakatan akan memberikan rasa puas pada seorang karyawan yang berefek pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, Hersey, Blanchard dan Johnson yang dikutip oleh Wibowo menegemukakan tujuh indikator dari kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan (*goals*)
- 2) Standar (*standart*)
- 3) Umpan balik (*feed back*)
- 4) Alat atau sarana (*means*)
- 5) Kompetensi (*competence*)
- 6) Motif (*motive*)
- 7) Peluang (*opportunity*)³²

Pendapat Hersey tersebut memperkuat bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi, gaji, fasilitas, dan standar kerja. Ditambahkan oleh Hersey kinerja dipengaruhi pula dengan tujuan, motif dan peluang karir bagi karyawan. Apabila karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan maka secara tidak langsung karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk perusahaan yang memiliki

³² *Ibid*, p.102

peluang karir yang besar, akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik guna meningkatkan posisi jabatan.

Sedangkan menurut Robert L. Malthis dan John Jackson mendefinisikan :
Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- 1) Kuantitas output
- 2) Kualitas output
- 3) Jangka waktu output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap koorporatif³³

Pendapat Robert L. Malthis diatas menjabarkan bahwa kinerja mempengaruhi hasil kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap koorporatif. Dipastikan apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka kuantitas output yang dihasilkan akan meningkat begitu pula dengan kualitasnya. Waktu pekerjaan yang diperlukan sesuai dengan yang disepakati dan terlebih karyawan yang memiliki kinerja yang baik selalu hadir ditempat kerja tepat waktu dan tidak membolos kerja. Selanjutnya, karyawan dengan kinerja yang baik memiliki sikap koorporatif dengan mudah bekerja sama dan dapat dijadikan panutan bagi karyawan lainnya.

Jadi, kinerja adalah hasil berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan. Kinerja atau performance, merupakan tolak ukur karyawan dalam melakukan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi atau koperasi

³³ Robert L. Malthis and John H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia terjemahan Sadeli Jimmy dan Hie Prawira Bayu* (Jakarta: Salemba Empat., 2002), p.28

menjadi suatu hal yang penting. Efektivitas kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik tugas tertentu dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Prawisentono yang dikutip Husnaini Usman, mendefinisikan: Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁴ Sedangkan menurut Casio yang disadur oleh Rivai mengatakan, “Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan”.³⁵

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas kinerja adalah hasil karya nyata dari seseorang atau kumpulan orang dalam suatu organisasi yang telah dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja memiliki enam indikator, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, potensi perbaikan, sikap kooperatif.

2. Hakikat Efikasi Diri Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu factor penting sebagai intellectual resources dalam mencapai tujuan koperasi bahkan bangsa / negara, karena hanya manusia yang dapat menggunakan akal budinya untuk mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan cara menemukan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mengoperasikannya secara efektif dan efisien. Jadi untuk itu semua diperlukan efikasi

³⁴ Husaini Usman, *op.cit.*, p.488

³⁵ Rivai, *Performave Appraisal, op.cit.*, p.15

diri karyawan yang tinggi. Keberhasilan seseorang dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari efikasi diri karyawan tersebut dalam bekerja. Hal ini karena dengan efikasi diri yang tinggi seseorang yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Efikasi diri yang baik mencerminkan besarnya kepercayaan diri karyawan untuk mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia kata efikasi (*efficacy*) diartikan sebagai kemujaraban atau kemandirian. Maka secara harfiah, Efikasi diri dapat diartikan kemujaraban diri. Dengan adanya kemujaraban diri, maka seorang karyawan memiliki harapan-harapan bahwa dirinya dapat mencapai hasil-hasil yang diinginkan dan dihasratkan. Sebaliknya bila karyawan tidak memiliki kemujaraban maka akan membawa perasaan khawatir dan lari dari situasi sulit.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Baron dan Byrne mengatakan bahwa:

“Efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan”³⁶. Hal senada dikatakan oleh Luthans “Efikasi diri merupakan keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.”³⁷ Dari pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya yang dapat menyelesaikan tugas tertentu yang telah dibebankan pada dirinya.

³⁶Roberta A Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 183

³⁷Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston : Mc.Graw Hill, 2008), p.202

Bagaimana individu itu bersikap, bertindak laku dan memotivasi diri dapat menjadi salah satu sumber kekuatan individu dalam memunculkan efikasi diri, sehingga dijelaskan juga oleh Wicaksono (2008) Efikasi diri adalah sebuah unsur yang bisa mengubah getaran pemikiran biasa, dari pikiran yang terbatas menjadi suatu bentuk padaan yang masuk dalam koridor spiritual dan merupakan dasar dari semua “mukjizat” serta misteri yang tidak bisa dianalisis dengan cara-cara ilmu pengetahuan. Seyakinan itu merupakan sebuah media tunggal dan satu-satunya yang memungkinkan untuk membangkitkan suatu kekuatan dari sumber energy tanpa batas didalam diri dan mengendalikannya untuk dimanfaatkan demi kebaikan manusia itu sendiri, serta merupakan suatu keadaan pikiran, yang bisa dirangsang atau diciptakan oleh perintah peneguhan secara terus menerus lewat pikiran dan perkataan positif, sampai akhirnya meresap kedalam pikiran bawah sadar.

Selanjutnya, menurut Kreitner dan Kinicki, menyatakan “Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.”³⁸ Menurut Philip dan Gully, yang dikutip oleh Cecilia Engko menyatakan :Efikasi diri (*self efficacy*) sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri (*self efficacy*) dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.³⁹ Dikuatkan lagi oleh Kreitner bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai keberhasilan dirinya menyelesaikan tugas tertentu yang di perjelas oleh Philip dan Gully bahwa efikasi dapat membedakan perilaku individu dalam menyelesaikan tugas.

³⁸ Robert Keitner and Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat., 2003)

³⁹ Cecilia Engko, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* (Ambon: Universitas Pattimura Fakultas Ekonomi., Vol. 10, No. 1 April 2008), p.3

Sedangkan Schultz dan Schultz, mendefinisikan “Efikasi diri merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan untuk menghadapi tuntutan hidup.”⁴⁰ Seperti halnya dengan pendapat ahli sebelumnya, Schultz dan Schultz membenarkan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dimana lebih spesifik bahwa efikasi memberikan perasaan efisien, memadai dan cakap untuk menyelesaikan tugas.

Efikasi diri karyawan merupakan dasar utama yang ada pada diri karyawan tersebut yang bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri bahwa karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini telah menyatu dengan diri karyawan sehingga apabila karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, mereka tidak akan merasa terbebani dengan kewajiban yang harus mereka jalankan. Bahkan sebaliknya, mereka akan merasa terbebani dan bersalah apabila mereka tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

Hal ini dapat disentetiskan oleh pendapat Erez dan Judge yang menyatakan bahwa : “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja individu”.⁴¹ Teori yang disampaikan oleh Erez dan Judge setelah melihat fenomena yang ada, mereka menyatakan bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan terhadap efikasi diri dan kinerja. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki

⁴⁰Diane Schultz dan Sidney Ellen Schlutz, *Psychology & Work Today* (New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2006), p. 306

⁴¹ A. Erez dan Judge T.A *Relationship of core self evaluation to goals setting, motivation and performance, Journal of applied psychology* (Vol. 86, No.6)

efikasi diri yang tinggi, akan meningkatkan kinerja mereka begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki efikasi diri akan menurunkan kinerja mereka.

Di pihak lain Santrock mengemukakan bahwa: “Efikasi diri memiliki kemiripan dengan motivasi keahlian dan motivasi intrinsik. Efikasi diri adalah keyakinan bahwa saya bisa; kondisi tanpa bantuan merupakan keyakinan bahwa saya tidak bisa. Siswa dengan efikasi diri tinggi setuju dengan pernyataan seperti : saya mengetahui bahwa saya bisa mempelajari bahan itu dalam kelas dan saya berharap mampu berbuat demikian dalam aktivitas ini”⁴². Pendapat ini menjelaskan bahwa efikasi diri dapat mendorong individu untuk dapat menyelesaikan tugas atau tanggung jawab sesuai dengan yang diberikan.

Selain itu, Robbin menyebutkan bahwa : “Efikasi diri yang juga dikenal sebagai teori kognitif social, atau teori penalaran social, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas.”⁴³ Jadi, dalam situasi sulit, karyawan dengan efikasi diri yang rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara karyawan dengan efikasi diri tinggi semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan itu. Di samping itu, individu dengan efikasi diri tinggi tampaknya menanggapi hasil negatif dengan usaha dan motivasi yang meningkat, sementara individu dengan efikasi diri rendah mungkin mengurangi usahanya ketika hasil negative tertentu.

⁴²John W Santrock, *Educational Psychology* (NewYork : Mc. Graw Hill, 2008), p. 462

⁴³Stephen H. Robbins dan Timoty A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey : Prentice Hall, 2007), p.180

Lebih lanjut Robbins menguraikan bahwa efikasi diri berasal dari beberapa sumber, baik yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal individu.

Sumber – sumber itu antara lain :

- a. Penguasaan pengalaman atau prestasi kerja. Ini merupakan unsur paling kuat untuk membentuk keyakinan kemampuan karena merupakan informasi langsung tentang keberhasilan. Namun sekali lagi, hendaknya ditegaskan bahwa prestasi kerja tidak langsung menyamai efikasi diri. Kedua proses situasi (yaitu kerumitan tugas) dan pemahaman (yaitu persepsi kemampuan seseorang) mengenai kerja akan mempengaruhi penilaian efikasi diri dan keyakinannya.
- b. Pengalaman sendiri atau peniruan. Ketika individu tidak perlu langsung mengalami perilaku pribadi untuk bisa belajar (mereka bisa belajar meniru dengan mengamati dan mengikuti perilaku orang yang telah memiliki kematangan psikologi.⁴⁴

Efikasi diri adalah sikap pembawaan diri terhadap pekerjaan yang diberikan menunjukkan rasa kepercayaan diri bahwa tugas tersebut dapat diselesaikannya demi pencapaian tujuan yang positif. Sikap kepercayaan diri ini dapat dilakukan dengan cara tidak merasa terbebani terhadap tugas yang diberikan, yakin terhadap kemampuan diri dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh antusias.

Selanjutnya menurut Mc Shane and Von Glinow, “*Self efficacy refers to a person’s belief that he or she has the ability, motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully*”⁴⁵ Artinya, efikasi diri merujuk pada seseorang yang percaya bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, persepsi yang benar dan situasi yang kondusif untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk teori ini, dapat diuraikan bahwa efikasi diri merujuk pada kemampuan diri seseorang ditambah dengan motivasi serta persepsi yang benar dan penilaian yang positif terhadap situasi

⁴⁴*Ibid*, p.206

⁴⁵ Mc. Shane and Von Glonow, *Organizational Behavior (Essential) Second edition* (Mc. Graow Hill International Edition., 2009), P.33

yang kondusif hal ini memberi dampak seseorang yang memiliki efikasi diri dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

Dalam bukunya *Behavior Organizations 7th Edition*, Jerald Greenberg- Robert

A. Baron menyatakan : Penilaian efikasi diri terdiri dari tiga komponen dasar:

- 1) *Magnitude* :tingkat keyakinan individu dapat menyelesaikan tugas
- 2) *Strength* (kekuatan) :keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas
- 3) *Generality* : luasnya jangkauan efikasi diri atau luasnya situasi dan tugas lainnya.⁴⁶

Dalam pernyataan Baron diatas, efikasi diri mencangkup tiga komponen dasar yaitu: *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disintesisakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan sukses yang didorong melalui motivasi, persepsi yang benar dan penilaian lingkungan yang kondusif, . Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

3. Hakikat Kepuasan Kerja

Karyawan merupakan factor yang sangat penting dalam organisasi karena karyawan memegang peranan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus agar usaha untuk menunjang ataupun mempertahankan keberhasilan organisasi akan selalu berhubungan dengan kebutuhan-

⁴⁶ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior Organizations 7th Edition* (New jersey: Prentice, Inc, 2000), p.107

kebutuhan serta harapan-harapannya. Ketika karyawan memiliki suatu harapan, maka ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Apabila harapan itu terpenuhi, maka akan tercapai kepuasan kerja karyawan tersebut.

Flippo yang dikutip oleh Hasibuan juga mengatakan bahwa “Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.”⁴⁷ Hasibuan mendefinisikan “Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu”.⁴⁸ Seperti yang dikatakan oleh Flippo dan Hasibuan bahwa kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental yang dilakukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan mengorbankan jasa, jasmani dan pikiran yang dimana pengorbanan itu akan menerima imbal balik berupa prestasi tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat disintesisikan bahwa kerja adalah kegiatan manusia dalam menjalankan sesuatu mengorbankan sejumlah tenaga, pikiran dan sebagai gantinya akan mendapat kompensasi.

Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan.⁴⁹ Apabila seorang karyawan mendapatkan apa yang diharapkannya dalam bekerja, maka ia akan merasakan kepuasan dalam pekerjaan tersebut.

Freddy Rangkuty menyatakan “*Satisfaction is a person’s feeling of pleasure or disappointment resulting from a product perceived peromance (or outcome) in*

⁴⁷Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan Cet.1* (Bandung:Remaja Rosda Karya,2003). p.94

⁴⁸*Ibid.* p.13

⁴⁹H. Teman Koesmono, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.7 no.2 September 2005, 171-188.p.170

relation to the person's expectation"⁵⁰. Artinya, Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi atau produk yang disarankan dan yang diharapkan. Dalam teori ini, kepuasan dapat memiliki makna ganda yaitu perasaan senang atau kecewa. Apabila seseorang mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan atau yang disarankan maka dapat dikatakan seorang tersebut mencapai kepuasan. Namun, apabila hasil tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang tersebut kecewa dan dapat dikatakan tidak ada kepuasan dalam dirinya.

Robbins menjelaskan bahwa :

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.⁵¹

Apabila dilihat dari pendapat Robbins tersebut terkandung dua dimensi. Pertama, kepuasan yang dirasakan individu yang titik beratnya individu anggota masyarakat, dimensi lain adalah kepuasan yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap, sesuatu baik yang menyenangkan atau pun yang tidak menyenangkan dengan mengukur kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang diperoleh.

Happoch, dalam Hoy dan Miskel mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: "*Job Satisfaction is any combination of psychological, physiological and environmental circumstances that cause a person, to say I am satisfied with my job*"⁵².

⁵⁰Freddy Rangky, *Measuring Customer Satisfaction* (Jakarta: Gramedia, 2006) p.23

⁵¹Malayu Hasibuan, *Op.Cit*, p.113

⁵²http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja diakses pada Maret 2014

Kutipan di atas menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kombinasi antara aspek psikis, fisik dan situasi lingkungan yang membuat seseorang mengatakan : “Saya puas dengan pekerjaan saya”.

Hal senada diungkapkan pula oleh Pandji Anoraga dalam bukunya Psikologi Kerja mengemukakan bahwa: “ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis”.⁵³

Kepuasan kerja di sini diartikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang menyangkut penyesuaian diri terhadap kondisi kerja, dimana seseorang bekerja bukan hanya mencari dan ingin mendapatkan upah saja tetapi juga mengharapkan akan terpenuhinya kebutuhan sosial, fisik dan psikologis. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara mengutip Keith Leis mendefinisikan bahwa : “ *Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*”.⁵⁴ Bila diterjemahkan, kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memandang suka pada pekerjaan mereka maka kepuasan kerja akan tercapai dan begitu sebaliknya apabila seorang karyawan

Igalens dan Roussel dalam Nasarudin mengatakan bahwa: “Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s

⁵³Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : Rieneka Cipta, 1992), p .82

⁵⁴A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Personalia* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), p.193

job or job experiences”.⁵⁵ Bila diartikan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Pendapat Igalens dan Roussel selaras dengan Stephen P. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* menyatakan bahwa: Kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.⁵⁶ Lalu pendapat tersebut diperkuat oleh Greenberg dan Baron yang mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan mereka.⁵⁷ Bila disintesis beberapa pendapat para ahli di atas, kepuasan kerja merupakan keadaan kondisi emosi seorang karyawan yang dapat dirujuk dalam dua pandangan yaitu positif dan negatif. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan memandang positif terhadap pekerjaan tersebut dan begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka ia akan memandang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Davis dan Newstrom menyatakan: “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.⁵⁸ Sedangkan menurut As’ad kepuasan kerja adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan

⁵⁵H. Teman Koesmono.,*Loc. Cit*

⁵⁶Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1996), p.170

⁵⁷*Ibid*, p. 299

⁵⁸Ika Paskah, Lieli Nugroho dan Trianto, *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Jurnal Ekonomi dan Bisnis) Vo. XIV, p.107-122

pimpinan yang bersifat individual. Semakin banyak hal-hal yang ada dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.⁵⁹ Dari teori tersebut maka yang diartikan dengan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan ataupun tidak yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁶⁰ Pendapat Robbins ini bila dijabarkan bahwa kepuasan kerja dapat terjadi apabila seorang karyawan mendapatkan penghargaan sesuai atau lebih dari jumlah yang mereka yakini dapat diterima setelah karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki rasa puas di dalam bekerja ia akan merasakan hasil kerja yang baik atau tinggi. Sebaliknya, apabila ia merasa kurang puas di dalam bekerja, maka ia mendapatkan hasil kerja yang kurang baik atau rendah. Sebagaimana yang dikatakan Koesmono bahwa “Kepuasan kerja yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka”⁶¹

Pendapat ini diperjelas kembali oleh Robbins bahwa “Efek kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pada hakikatnya dapat disingkat dengan pernyataan “Seorang pekerja yang

⁵⁹*Ibid*

⁶⁰Wibiwo, Manajemen Kinerja (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), p.299

⁶¹H. Teman Koemono,*Loc.Cit*

bahagia adalah seorang pekerja yang produktif”.⁶² Sneed dan Herman dalam Pangabean juga mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.”⁶³

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Desantis dan Dust dalam Emilisa mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang dapat dikelompokkan kedalam empat kelompok yaitu : (1) *monetary dan nonmonetary reward*, (2) *job characteristics*, (3) *work environment characteristics* dan (4) *personal characteristics*.⁶⁴ Faktor tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

monetary and nonmonetary reward adalah penghargaan finansial (gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya), kesempatan promosi dan fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan.

Job characteristics terdiri dari keanekaragaman keterampilan/tugas, signifikansi/keberartian pekerjaan, otonomi dan umpan balik. Karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat ini akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut.

Work environment characteristics adalah factor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya, terdiri dari keadaan fisik dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

⁶²Nursiah, “analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Bisnis* vol.4 no.2, Oktober 2004, p.126

⁶³*Ibid*, p.124

⁶⁴*Ibid*, p.126

Personal characteristics adalah karakter pribadi karyawan, antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan sebagainya.

Menurut Davis kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh 1) Konteks pekerjaan, penyelia, rekan kerja dan perkembangan organisasi. 2) Isi pekerjaan meliputi tugas yang dilakukan. 3) Pegawai, meliputi kemampuan, usia 4) Tingkat pekerjaan, seperti jabatan yang diduduki.⁶⁵ Dalam memperoleh kepuasan kerja terdapat berbagai aspek yang dapat dijadikan sebagai acuan seperti gaji, promosi, yang ada pada perusahaan, keamanan kerja, dan berbagai aspek lainnya.

Ronald J. Elbert mengatakan bahwa:

*Job satisfaction is the degree of enjoyment that people derive from performing their job. In turn satisfied employee's care likely to have morale, it is determined by variety of factor including ob satisfaction and satisfaction with such things as pay, benefir coworker, and promotion opportunities.*⁶⁶

Diperkuat oleh Debra L. Nelson mengungkapkan:

*"Job satisfaction has five specific dimentions of the job : pay, the work it self, promotion opportunities, supervision and co workers"*⁶⁷ dengan kata lain : Kepuasan kerja memiliki lima dimensi spesifik dari pekerjaan : gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja.

Artinya bahwa kepuasan kerja adalah derajat kesenangan seorang pekerja yang ditunjukkan melalui pekerjaannya. Pekerja yang puas memiliki moral yang tinggi. Selain itu faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain gaji, rekan kerja, kesempatan promosi, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri.

⁶⁵Muhammad Abdul Mukhyi dan Tati Sunarti, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok, Proceeding PESAT Vol.2., p, 154

⁶⁶Ronald J. Elbert dan Ricky W. Griffin, *Bussiness Essential Sixth Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), p.198

⁶⁷ *Ibid* p.198

Dari berbagai teori yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan senang atau tidak. Apabila karyawan tersebut mendapati kepuasan kerja, maka rasa senang yang mereka peroleh. Kepuasan kerja berasal dari kesesuaian harapan karyawan dengan yang mereka dapatkan apabila harapan karyawan dapat terpenuhi, maka kepuasan kerja akan tercapai. Kepuasan kerja memiliki enam indikator, yaitu : (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Kesempatan promosi, (4) Supervisi, (5) Rekan kerja, (6) Pandangan pekerjaan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini, penulis mengacu kepada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain :

1. Andria Agung yang berjudul “Pengaruh Antara Iklim organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Mancur Semarang” Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim organisasi, Kepuasan kerja dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain iklim organisasi, Kepuasan kerja dan Efikasi diri. Dari berbagai pengujian yang telah dilakukan dari uji persyaratan analisis sampai dengan uji hipotesis. Hasil pengujian pertama untuk iklim organisasi didapatkan nilai 6,844 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Untuk efikasi diri didapat nilai t sebesar 2,093 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja. Sedangkan untuk kepuasan kerja di dapatkan nilai 2,322 dengan tingkat signifikansi 0,027 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Ketiga faktor tersebut memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik Iklim organisasi, Kepuasan kerja dan Efikasi diri semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. ⁶⁸

2. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja oleh

⁶⁸Andria Agung, *Pengaruh Antara Iklim organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Mancur Semarang*,: Skripsi ekonomi, Universitas Katolik Soegijapranata, 2008

Jumari. Md, Yunada. IGK A. Sunu “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan”. Hasil pengujian hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Budaya organisasi ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel atau $0,630 > 0,325$ pada taraf signifikansi 5% dengan $SE = 17,6\%$. Untuk efikasi diri ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel atau $0,621 > 0,377$ pada taraf signifikansi 5% dengan $SE = 19,8\%$. Sedangkan untuk kepuasan kerja ditunjukkan oleh t hitung $>$ t tabel atau $0,618 > 0,445$ pada taraf signifikansi 5% dengan $SE = 22,4\%$. Semakin baik Budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja mengajar guru tersebut.⁶⁹

3. *International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No. 4, August 2012* oleh Ming – Cheng Lai dan Yen – Chun Chen Penelitian dengan judul “*Self Efficacy, Effort, Job Satisfaction, and Turnover Intension : The Effect of Personal Characteristics on Organization Performace*”. Sampel dalam penelitian ini adalah penjual mobil di kota Taipe, Taiwan. Alat pengambilan data disebar sebanyak 803 kuesioner dan yang kembali sebanyak 635 kuesioner. Hasil pengujian dapat membuktikan dari hipotesis yaitu :

⁶⁹ Jumari. Md, Yunada. IGK A. Sunu, *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan: Jurnal, Universitas Ganesha, 2013*

*Self-efficacy has a positive Effect on Job performance based on t value 15.65, Job satisfaction has a positive Effect on Job Performance based on t value 7.83, Effort has a Positive Effect on Job Performance based on t value 5.46, Job Performance has a Negative Effect on Turnover Intention based on t value – 1.77, Job Satisfaction has a Negative Effect on Turnover Intention based on t value -6.10. Semakin tinggi efikasi diri dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut*⁷⁰.

C. Kerangka Teoretik

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan Judge dan Bono (2001) menemukan adanya hubungan positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan kinerja individual. Hal ini dapat disentetiskan oleh pendapat Erez dan Judge yang menyatakan bahwa : “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan kinerja individu”⁷¹. Sehingga dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

⁷⁰ Ming – Cheng, *Self – Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance: Internasional Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3, No.4, August 2012*

⁷¹ A. Erez dan Judge T.A., *Loc.Cit*

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan karyawan sebuah organisasi yang merasa bahwa organisasi secara berkelanjutan memuaskan kebutuhan mereka. Berbagai penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan seperempat abad yang lalu oleh Locke (1984: dalam Bambang Guritno dan Waridin 2005). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hal yang statis, tetapi merupakan suatu subjek yang dapat mempengaruhi dan memodifikasi berbagai kekuatan yang ada dalam diri individu karyawan. Studi yang dilakukan oleh Madu (1998: Dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja baik untuk perusahaan kecil maupun besar. Seperti yang dikatakan Koesmono : “Kepuasan kerja yang diperoleh pekerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat dan kinerja mereka”⁷². Sehingga dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Sehingga dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

⁷² H. Teman Koesmono.,*Loc.Cit*

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diajukan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah menguji hipotesis tentang pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia di Jl. Raya Bekasi km 27 Kelurahan Harapan Jaya, Kecamatan Bekasi Utara, Bekasi – Jawa Barat.

Tempat ini dipilih dengan alasan karena merupakan tempat yang tepat dan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini dimana tidak sedikit karyawan koperasi belum memiliki efikasi diri dan kepuasan kerja yang baik sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mengajukan cuti dan tidak kembali lagi untuk bekerja.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan sejak bulan Februari sampai dengan Juni 2014. Waktu tersebut dipilih didasarkan pertimbangan bahwa pada jangka waktu tersebut merupakan saat yang tepat untuk memfokuskan pada penelitian dan penulisan skripsi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan regresi ganda. Metode survei adalah “penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok atau suatu daerah.”⁷³ Peneliti menggunakan pendekatan regresi ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap satu variable terikat.

Metode ini dipilih dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (X1) yaitu efikasi diri dan (X2) kepuasan kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Dalam mengumpulkan data penelitian, digunakan angket kuesioner yang berisikan indikator tentang Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sudjana bahwa, “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, menghitung hasil atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”⁷⁴.

⁷³ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), p. 56

⁷⁴Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung:Tarsito, 2002) p. 6

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Karyawan PT. Bridgestone yang berjumlah 32 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penelitian sensus. Penelitian sensus adalah penelitian dimana seseorang akan meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang akan diteliti adalah populasi terbatas dimana subjeknya tidak terlalu banyak.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu Kinerja Karyawan (variabel Y) dan Efikasi Diri (variable X1) dan Kepuasan Kerja Karyawan (variabel X2) dengan instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan yang diukur melalui : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3)

jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja (5) sikap koorpotarif serta serta (6) potensi perbaikan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen kinerja pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang diujicobakan dan juga kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi instrumen kinerja dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator		Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Kualitas kerja	Kecakapan kerja karyawan	1,2	3		1,2	3
		Keterampilan karyawan	4	5,6		4	5,6
2	Kuantitas kerja	Jumlah hasil kerja	7,8,9,10,11		10	7,8,9,11	
		Pencapaian kerja		12,13,14			12,13,14
3	Jangka waktu output	Kesesuaian waktu yang disepakati		15,16	16		15
4	Kehadiran di tempat kerja	Ketepatan waktu datang dan pulang kerja	17	18		17	18
		Absensi kehadiran	19	20		19	20
5	Potensi perbaikan	Kemauan memperbaiki kesalahan	21,22			21,22	
		Strategi kedepan	23,24			23,24	
6	Sikap kooperatif	Memaksimalkan potensi diri	26,27,29	25,28	25	26,27,29	28
		Kemauan untuk belajar	30			30	
JUMLAH			18	12	3	17	10

Setelah ditetapkan dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala

likert. Skala likert menurut Istijanto adalah skala yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.⁷⁵ Adapun skala penilaiannya diuraikan sebagai berikut :

Table III.2
Skala penilaian

No	Alternative jawaban	Bobot skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (S)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang - Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan positif, maka diberi skor 5; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan positif, maka diberi bobot 4 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 1; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 2 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

⁷⁵Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2008), p.81

d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen variabel Y (Kinerja Karyawan) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert sebanyak 30 butir pernyataan mengacu pada indikator kinerja seperti terlihat pada tabel III.1

Tahap berikutnya, konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari Kinerja karyawan. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada responden.

1. Validasi Instrumen

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

2. Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”.⁷⁶ Dengan rumus sebagai berikut :

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

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2}{n} - \frac{(\sum x_i)^2}{n^2} \quad S_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah butir

S_i^2 = Varians Skor Butir

S_t^2 = Varians Skor Total

⁷⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),p.173

2. Efikasi Diri

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan untuk menghadapi tuntutan hidup.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan untuk menghadapi tuntutan hidup yang diukur melalui tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), kekuatan (*strength*), luas bidang efikasi diri (*generality*) dan Personal

c. Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri

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 memberi gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel efikasi diri (*self efficacy*).

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi instrumen efikasi diri dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	<i>Magnitude</i> (tingkat keyakinan)	Keyakinan menyelesaikan tugas	1,2			1,2	
		Daya tahan penyelesaian tugas	4	3		4	3
		Sikap penerimaan bila dibebankan tugas		5,6			5,6
2	<i>Strength</i> (kekuatan)	Potensi diri	7,8			7,8	
		Kemampuan kerja maksimal	9	10		9	10
		Pandangan masa depan		11			11
3	Generality (luas jangkauan efikasi diri)	Tingkah laku secara umum	12	13	13	12	
		Pengharapan secara khusus	14			14	
		Ketepatan waktu	16	15		16	15
4	Personal	Perilaku		17,18,19	18		17,19
		Sikap	21,22	20		21,22	20
	JUMLAH		11	11	3	12	8

Untuk mengisi kuisioner dengan model skala likert, dalam instrument ini telah disediakan alternative jawaban yang sesuai, dan setiap jenis jawaban bernilai satu (1) sampai dengan lima (5). Alternative jawaban sebagai berikut :

Table III.4
Skala penilaian

No	Alternative jawaban	Bobot skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (S)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang - Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan positif, maka diberi skor 5; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan positif, maka diberi bobot 4 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 1; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 2 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

d. Validasi Instrumen Efikasi Diri

Proses pengembangan instrumen variabel X1 (Efikasi Diri) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert sebanyak 22 butir pernyataan mengacu pada indikator efikasi diri seperti terlihat pada tabel III.3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir

pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari efikasi diri. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada responden.

1. Uji Validitas

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*.

“Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi

bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5". Dengan rumus sebagai berikut

:

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

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah butir

S_i^2 = Varians Skor Butir

S_t^2 = Varians Skor Total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} \quad S_i^2 = \frac{\sum x_i^2}{n} - \frac{(\sum x_i)^2}{n^2}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah butir

S_i^2 = Varians Skor Butir

S_t^2 = Varians Skor Total

$\sum s_i^2$ = jumlah keseluruhan varians butir

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan yang bersifat individual.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan yang bersifat individual yang diukur melalui (1) gaji, (2) pekerjaan, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, (5) rekan kerja dan (6) pandangan terhadap pekerjaan.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

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

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan. Butir yang dianggap memiliki keabsahan untuk dijadikan alat pengumpul data penelitian. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja karyawandapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Sub Indikator	Butir Soal Uji Coba		Drop	Butir Soal Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Gaji	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	1,4,5	2,3	2,4	1,5	3
2	Pekerjaan	Perasaan bangga terhadap pekerjaan	6			6	
		Kepuasan terhadap hasil pekerjaan	7			7	
		Kesempatan untuk belajar	9	8,10	8	9	10
		Kesesuaian minat dengan pekerjaan		11,12			11,12
3	Kesempatan promosi	Sistem promosi	13,14	15,16	15	13,14	16
4	Supervise (pengawasan)	Penerapan peraturan	18,19	17,20		18,19	17,20
5	Rekan kerja Pencapaian tugas	kekeluargaan	21,23,24	22		21,23,24	22
6	Pandangan Pekerja	Pandangan negatif		25,26			25,26
		Pandangan positif	27			27	
JUMLAH							

Untuk mengisi kuisioner dengan model skala likert, dalam instrument ini telah disediakan alternative jawaban yang sesuai, dan setiap jenis jawaban bernilai satu (1) sampai dengan lima (5). Alternative jawaban sebagai berikut :

Tabel III.6
Skala penilaian

No	Alternative jawaban	Bobot skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (S)	5	1
2	Sering (SR)	4	2
3	Kadang - Kadang (KD)	3	3
4	Jarang (JR)	2	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	5

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan positif, maka diberi skor 5; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan positif, maka diberi bobot 4 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

Apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Selalu” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 1; apabila di dalam kuesioner responden menjawab “Sering” pada pernyataan negatif, maka diberi skor 2 dan seterusnya sampai pernyataan “Tidak Pernah”.

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen variabel X2 (kepuasan kerja) dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert sebanyak 27 butir pernyataan mengacu pada indikator kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.5.

Tahap berikutnya, konsep instrumen itu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji cobakan kepada responden.

1. Uji Validitas

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. “Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5”. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah butir

S_i^2 = Varians Skor Butir

S_t^2 = Varians Skor Total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} \quad S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2}$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

k = Cacah butir

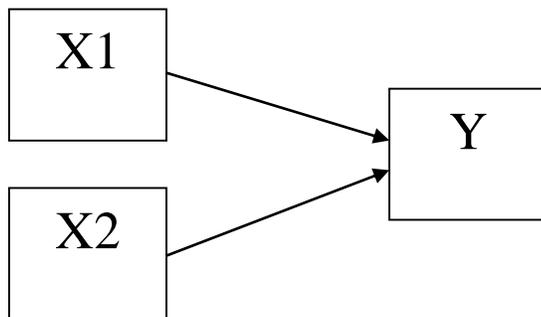
S_i^2 = Varians Skor Butir

S_t^2 = Varians Skor Total

$\sum s_i^2$ = jumlah keseluruhan varians butir

F. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

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



Keterangan :

Variabel Bebas (X1) : Efikasi Diri

Variabel Bebas (X2) : Kepuasan Kerja

Variabel Terikay (Y) : Kinerja Karyawan

—————> : Menunjukkan arah pengaruh

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Stastical Product and Service Solution). Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data 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*⁷⁷. Dasar pengambilan keputusan pada uji 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.

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.”⁷⁸ dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.”⁷⁹

Adapun variable dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Kriteria pengujian dengan uji statistic 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

⁷⁷Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gava Media, 2010), p.54

⁷⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta : Mediakom, 2010), p. 68

⁷⁹ *Ibid*, p. 73

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno, “Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”⁸⁰. 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.

Kriteria pengujian statistic 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 statistic 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

⁸⁰Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate* (Yogyakarta: Gava Media, 2009), p.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”.⁸¹

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

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

⁸¹*Ibid.*, p.60

Persamaan regresi ganda sebagai berikut :

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

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 :

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus

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

Keterangan :

\hat{Y} = Variable terikat (Kinerja)

X_1 = Variable bebas pertama (Efikasi diri)

X_2 = Variable bebas kedua (Kepuasan kerja)

a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Koefisien regresi variable bebas pertama, X_1 (Efikasi diri)

b_2 = Koefisien regresi variable bebas kedua, X_2 (Kepuasan kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Duwi Priyatno, “Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.”⁸²

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{table}$, jadi H_0 diterima

Artinya variable X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y.

- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{table}$, jadi H_0 ditolak

Artinya variable X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

b. Uji T

Menurut Duwi Priyatno, “ Uji t untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial terhadap variable dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.”⁸³

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- 1) Pengajuan b1 :

- $t_{hitung} < t_{table}$, jadi H_0 diterima yang artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak yang berarti variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y

- 2) Pengajuan b2 :

⁸²Duwi Priyatno, *op.cit.*, p.48

⁸³*Ibid.*, p.50

- $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima yang artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak yang artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y .

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan persamaan dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Beberapa banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 untuk mengevaluasi model regresi yang terbaik. *Adjusted* R^2 dihitung dari :

$$\textit{Adjusted } R^2 = 1 - (n - 1) \left(\frac{S^2}{TSS} \right) = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{n-1}{n-k} \right)$$

Implikasi dari persamaan diatas adalah :

- Untuk $k > 1$ dan $< R^2$, bila jumlah variabel bebas ditambah, maka *Adjusted* R^2 naik dengan jumlah kenaikan kurang dari R^2 .
- Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif walaupun R^2 selalu positif. Bila *Adjusted* R^2 bernilai negatif maka nilainya dianggap nol.
- Secara umum, bila tambahan variabel independen merupakan prediktor yang baik, maka akan menyebabkan nilai varians baik, dan pada gilirannya *Adjusted* R^2 meningkat. Sebaliknya, bila tambahan variabel baru tidak meningkatkan varians, maka *Adjusted* R^2 menurun.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari tiga variabel penelitian. Dua variabel penelitian ini diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 32 responden dan satu variabel penelitian lainnya diperoleh dari hasil penilaian supervisor, dan manager melalui kuesioner. Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel X_1 adalah efikasi diri dan variabel X_2 adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan.

1. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Data kinerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh supervisor dan manager pada Kopkar PT. Bridgestone Tire Indonesia yang terdiri dari 27 pernyataan menggunakan skala *Likert* yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Variabel kinerja terdiri dari enam indikator yaitu: kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, potensi perbaikan, dan sikap kooperatif.

Berdasarkan data tersebut yang terkumpul menghasilkan skor rata – rata (\bar{Y}) sebesar 101,72 dengan rentang skor teoretik sebesar 27 sampai dengan 135. Artinya apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 135 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel Y dari responden adalah, $(101,72 / 135 \times 100\% = 75,3\%)$. Varians (S^2) sebesar 101,75 artinya tingkat variasi

nilai sebaran data pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 101,75 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,08 yang artinya ketidakakuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan variabel Y (Kinerja Karyawan) terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi sebesar 10,08. (proses perhitungan pada lampiran 20).

Distribusi frekuensi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang kelas (R) data adalah 41 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah (124-83), banyak kelas interval diperoleh dengan rumus Sturges $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 32 = 5,97$ yang dibulatkan menjadi 6, dan panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas ($R/K = 41/6 = 6,83$ yang dibulatkan menjadi 7 (proses perhitungan pada lampiran 20)

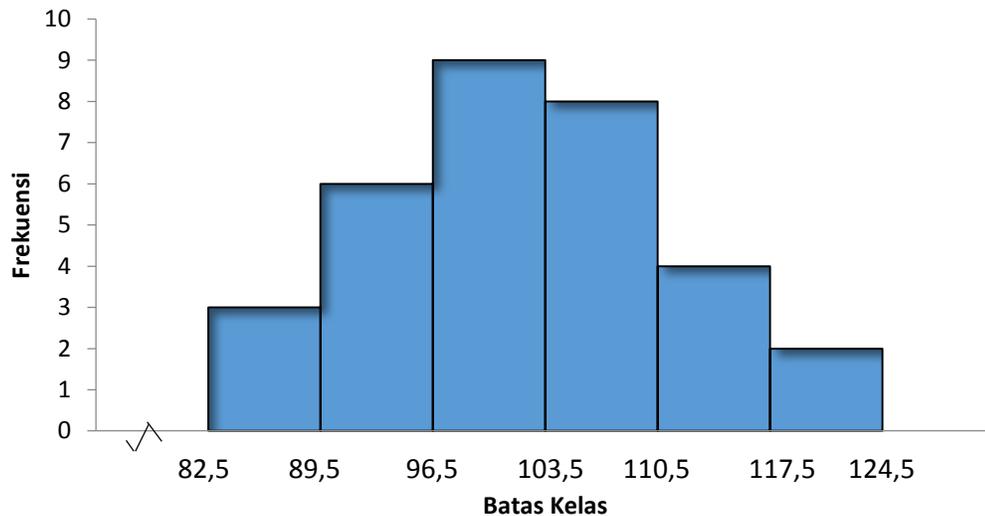
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
83 - 89	82,5	89,5	3	9,4%
90 - 96	89,5	96,5	6	18,8%
97 - 103	96,5	103,5	9	28,1%
104 - 110	103,5	110,5	8	25,0%
111 - 117	110,5	117,5	4	12,5%
118 - 124	117,5	124,5	2	6,3%
Jumlah			32	100%

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2014

Dari table diatas, distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja karyawan yaitu terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 97-103 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas ke-6 (enam) 118-134 dengan frekuensi sebesar 6,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data variabel kinerja karyawan (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y

Grafik histogram IV.1 diatas menunjukkan frekuensi kelas variable kinerja karyawan tertinggi yaitu 9 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 97-103 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 118-124 dengan frekuensi sebesar 6,3 %.

Selanjutnya data kinerja karyawan berdasarkan pengelolaan data responden, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, potensi perbaikan dan sikap kooperatif. Berdasarkan hasil perhitungan, indikator yang paling mendominasi pada variabel kinerja karyawan adalah indikator kualitas output yaitu sebesar 18,85% artinya dapat dikatakan bahwa kualitas output dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Selanjutnya skor terendah terdapat pada indikator kehadiran di tempat kerja yaitu hanya sebesar 15,30% artinya kehadiran di tempat kerja belum dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Oleh karena itu, kehadiran karyawan di tempat kerja harus lebih disiplin lagi agar pekerjaan dapat selesai sehingga meningkatkan kinerjanya. (Proses perhitungan pada lampiran 20)

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Sub. Indikator	Total Skor	Item	Mean	%	%
Kualitas Output	Kecakapan Kerja	405	3	135	10,25	18,85
	Keterampilan karyawan	406	3	135,33	10,28	
Kuantitas Output	Jumlah hasil kerja	600	5	120	9,11	16,23
	Pencapaian kerja	331	3	110,33	8,38	
Jangka waktu output	Ketepatan waktu	227	2	113,5	8,62	15,83
Kehadiran di tempat kerja	Ketepatan waktu bekerja	215	2	107,5	8,16	15,30
	Absensi kehadiran	224	2	112	8,51	
Potensi perbaikan	Kemauan memperbaiki kesalahan	240	2	120	9,11	16,70
	Strategi ke depan	239	2	190,5	9,08	
Sikap kooperatif	Memaksimalkan potensi	249	2	124,50	9,46	17,10
	Kemauan untuk belajar	119	1	119	9,04	
Total		3255	27	717,21	100%	

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2014

Dari table IV.2 yang menunjukkan hasil hitung skor indikator dan sub indikator dapat dilihat bahwa indikator tertinggi bernilai 18,85% yaitu kualitas output dengan sub indikator kecakapan kerja yang menyumbangkan nilai sebesar 10,25%. Untuk indikator terendah di posisi 15,30% yaitu indikator kehadiran di tempat kerja dengan sub indikator ketepatan waktu bekerja dengan nilai 8,16%

2. Efikasi Diri (Variabel X1)

Data efikasi diri (variabel X1) merupakan data primer yang berasal dari pengisian instrument penelitian oleh karyawan koperasi PT. Bridgestone Tire Indonesia. Instrument terdiri dari 20 butir pernyataan yang terbagi dalam empat indikator yaitu *Magnitude* (keyakinan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (jangkauan luas efikasi) dan Personal.

Berdasarkan data tersebut yang terkumpul menghasilkan skor rata – rata (\bar{Y}) sebesar 73,63 dengan rentang skor teoretik sebesar 20 sampai dengan 100. Artinya apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 100 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel Y dari responden adalah, $(73,63 / 100 \times 100\% = 73,63\%)$. Varians (S^2) sebesar 102,69 artinya tingkat variasi nilai sebaran data pada variabel X1 (efikasi diri) adalah sebesar 102,69 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,13 yang artinya ketidak akuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan variabel X1 (efikasi diri) terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi sebesar 10,13. (proses perhitungan pada lampiran 21).

Distribusi frekuensi efikasi diri dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang kelas (R) data adalah 41 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah (93-52), banyak kelas interval diperoleh dengan rumus Sturges $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 32 = 5,97$ yang dibulatkan menjadi 6, dan panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas $(R/K) = 41/6 = 6,83$ yang dibulatkan menjadi 7 (proses perhitungan pada lampiran 21)

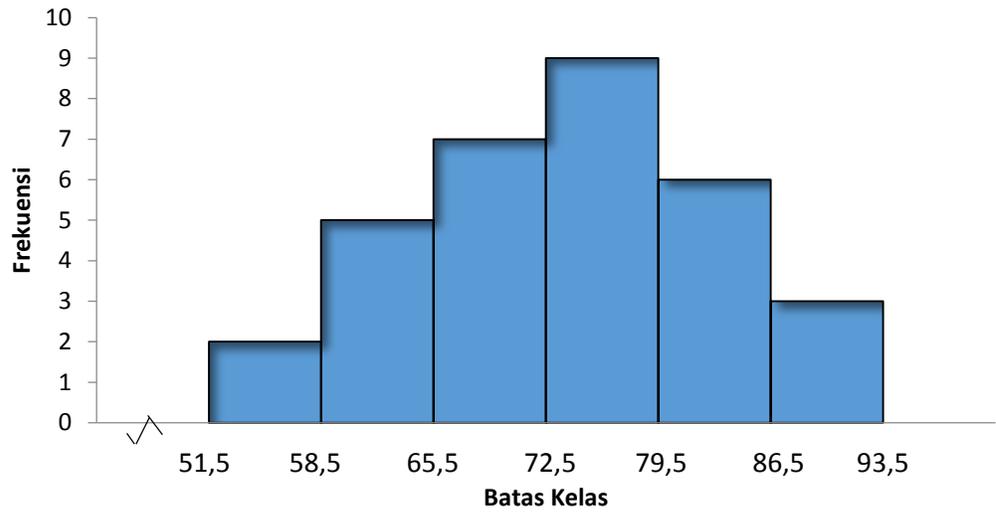
Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
52 - 58	51,5	58,5	2	6,3%
59 - 65	58,5	65,5	5	15,6%
66 - 72	65,5	72,5	7	21,9%
73 - 79	72,5	79,5	9	28,1%
80 - 86	79,5	86,5	6	18,8%
87 - 93	86,5	93,5	3	9,4%
Jumlah			32	100%

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2014

Dari table diatas, distribusi frekuensi variabel efikasi diri (X1) dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri yaitu terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 73-79 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas ke-6 (enam) 52-58 dengan frekuensi sebesar 6,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data variabel efikasi diri (X1) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram efikasi diri sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X1

Grafik histogram IV.1 diatas menunjukkan frekuensi kelas variable efikasi diri tertinggi yaitu 9 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu pada rentang 73-79 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval kelas pertama yaitu batas kelas 52-58 dengan frekuensi sebesar 6,3 %.

Selanjutnya data efikasi diri berdasarkan pengelolaan data responden, efikasi diri dapat dilihat dari indikator indikator yaitu *Magnitude* (keyakinan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (jangkauan luas efikasi) dan Personal. Berdasarkan hasil perhitungan, indikator yang paling mendominasi pada variabel efikasi diri adalah indikator *magnitude* yaitu sebesar 27,89% artinya dapat dikatakan bahwa *magnitude* dapat menciptakan efikasi diri yang tinggi. Selanjutnya skor terendah terdapat pada indikator *generality* yaitu hanya sebesar 22,42% artinya bahwa luas jangkauan efikasi diri belum dapat meningkatkan efikasi diri. Oleh karena itu, keyakinan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas harus ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (Proses perhitungan pada lampiran 21.)

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub. Indikator Efikasi Diri

Indikator	Sub. Indikator	Total Skor	Item	Mean	%	%
Magnitude	Keyakinan menyelesaikan tugas	279	2	139,5	10,9	27,89
	Daya tahan memecahkan masalah	258	2	129	10,08	
	Sikap penerimaan	243	2	121,5	9,5	
Strength	Potensi diri	221	2	110,5	8,64	25,96
	Kemampuan kerja maksimal	256	2	128	10	
	Pandangan masa depan	128	1	128	10	
Generality	Tingkah laku secara umum	100	1	128	7,82	22,42
	Pengharapan secara khusus	93	1	100	7,27	
	Ketepatan waktu	225	2	93	8,79	
Personal	Perilaku	199	2	99,3	7,78	23,73
	Sikap	354	3	118	9,22	
Total		3255	27	717,21	100%	

Dari table IV.4 yang menunjukkan hasil hitung skor indikator dan sub indikator dapat dilihat bahwa indikator tertinggi bernilai 27,89% yaitu *magnitude* dengan sub indikator keyakinan menyelesaikan tugas yang menyumbangkan nilai sebesar 10,9%. Untuk indikator terendah di posisi 22,42% yaitu indikator *generality* dengan sub indikator pengharapan secara khusus dengan nilai 7,27%.

3. Kepuasan Kerja (Variabel X2)

Data kepuasan kerja (variabel X2) merupakan data primer yang berasal dari pengisian instrument penelitian oleh karyawan koperasi PT. Bridgestone Tire Indonesia. Instrument terdiri dari 23 butir pernyataan yang terbagi dalam enam indikator yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervise, rekan kerja, dan pandangan pekerjaan.

Berdasarkan data tersebut yang terkumpul menghasilkan skor rata – rata (\bar{Y}) sebesar 85,94 dengan rentang skor teoretik sebesar 23 sampai dengan 115. Artinya apabila dilihat dari skor maksimal yang bisa diperoleh oleh seorang responden tersebut adalah 115 dari skor maksimal, yang berarti rata-rata variabel Y dari responden adalah, $(85,94 / 115 \times 100\% = 74,73\%)$. Varians (S^2) sebesar 81,93 artinya tingkat variasi nilai sebaran data pada variabel X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 81,93 dan simpangan baku (SD) sebesar 9,05 yang artinya ketidakakuratan atau penyimpangan nilai dugaan atau persebaran nilai-nilai pengamatan variabel X2 (kepuasan kerja) terhadap nilai rata-ratanya pada garis regresi sebesar 9,05. (proses perhitungan pada lampiran 22).

Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.5 di bawah ini, dimana rentang kelas (R) data adalah 35 yang diperoleh dari data tertinggi dikurangi data terendah (105-70), banyak kelas interval diperoleh dengan rumus Sturges $K = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 32 = 5,97$ yang dibulatkan menjadi 6, dan panjang kelas interval (P) diperoleh dari rentang kelas dibagi banyak kelas (R/K) $= 35/6 = 5,83$ yang dibulatkan menjadi 6 (proses perhitungan pada lampiran 22)

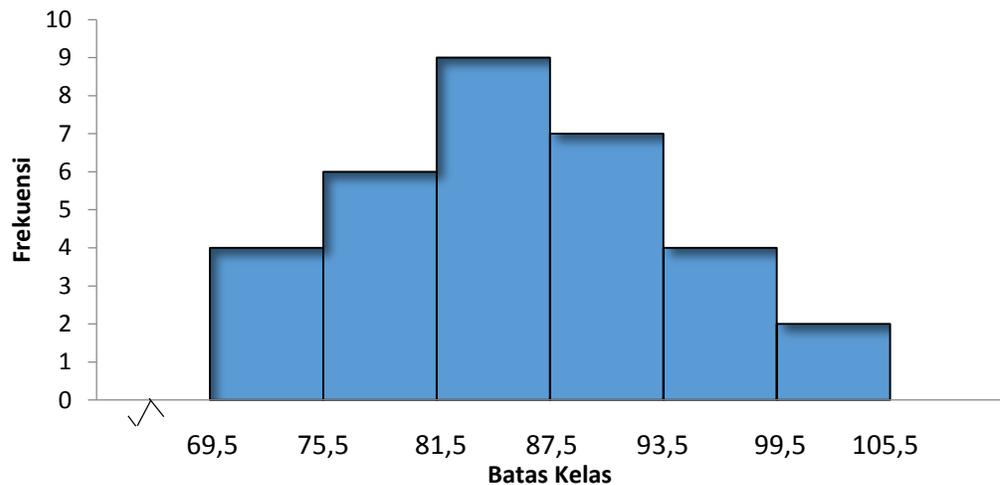
Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
70 - 75	69,5	75,5	4	12,5%
76 - 81	75,5	81,5	6	18,8%
82 - 87	81,5	87,5	9	28,1%
88 - 93	87,5	93,5	7	21,9%
94 - 99	93,5	99,5	4	12,5%
100 - 105	99,5	105,5	2	6,3%
Jumlah			32	100%

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2014

Dari table diatas, distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X2) dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri yaitu terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 82-87 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas ke-6 (enam) 100-105 dengan frekuensi sebesar 6,3%.

Untuk mempermudah penafsiran data variabel kepuasan kerja (X2) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X2

Grafik histogram IV.1 diatas menunjukkan frekuensi kelas variable kepuasan kerja tertinggi yaitu 9 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) yaitu pada rentang 82-87 dengan frekuensi relatif sebesar 28,1%. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada interval kelas pertama yaitu batas kelas 100-105 dengan frekuensi sebesar 6,3 %.

Selanjutnya data kepuasan kerja berdasarkan pengelolaan data responden, kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervise, rekan kerja, dan pandangan pekerjaan. Berdasarkan hasil perhitungan, indikator yang paling mendominasi pada variabel kepuasan kerja adalah indikator gaji yaitu sebesar 18,82% artinya dapat dikatakan bahwa gaji dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Selanjutnya skor terendah terdapat pada indikator rekan kerja yaitu hanya sebesar 15,09% artinya bahwa rekan kerja di koperasi belum dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, rekan kerja di dalam koperasi harus diciptakan rasa saling mendukung agar muncul perasaan nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Proses perhitungan pada lampiran 22)

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Sub. Indikator	Total Skor	Item	Mean	%	%
Gaji	Kesesuaian gaji	405	3	135	11,02	18,82
Pekerjaan	Perasaan bangga terhadap pekerjaan	144	1	144	8,64	17,38
	Perasaan puas terhadap pekerjaan	137	1	137	11,76	
	Kesempatan untuk belajar	237	2	118,5	11,19	
	Kesesuaian minat	230	2	115	9,68	
Kesempatan promosi	Sistem promosi	354	3	118	9,64	16,45
Supervise	Penerapan peraturan	461	4	115,25	9,41	16,06
Rekan kerja	Keluargaan	433	4	108,25	8,84	15,09
Pandangan terhadap pekerjaan	Pandangan negatif terhadap pekerjaan	231	2	115,5	9,43	16,21
	Pandangan positif terhadap pekerjaan	118	1	118	9,64	
Total		3255	27	717,21	100%	

Dari table IV.2 yang menunjukkan hasil hitung skor indikator dan sub indikator dapat dilihat bahwa indikator tertinggi bernilai 18,82% yaitu gaji dengan sub indikator kesesuaian gaji yang menyumbangkan nilai sebesar 11,02%. Untuk indikator terendah

di posisi 15,09% yaitu indikator rekan kerja dengan sub indikator kekeluargaan dengan nilai 8,84%.

B. Analisis Data

1. Perhitungan Persamaan Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan variabel dependen dinaikan atau diturunkan. Berdasarkan perhitungan SPSS 17, maka diperoleh tabel analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel. VII
Tabel Perhitungan Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.980	14.675		2.315	.028
Efikasi Diri (X1)	.448	.146	.450	3.061	.005
Kepuasan Kerja (X2)	.405	.164	.363	2.470	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel analisis regresi berganda diatas, terlihat bahwa konstanta yang diperoleh sebesar 33,98, sedangkan koefisien untuk efikasi diri diperoleh nilai sebesar 0,448 dan kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0,405 , sehingga dapat dituliskan persamaan regresinya yaitu :

$$\hat{Y} = 33,98 + 0,448X_1 + 0,405X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, konstanta sebesar 33,98 artinya jika efikasi diri dan kepuasan kerja meningkat 0, maka kinerja karyawan nilainya positif 33,98. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,448, artinya jika efikasi diri meningkat sebesar 1, maka nilai

kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,448. Bila nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,405.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan program SPSS versi 17.0 yaitu dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*) pada *Kolmogorov Smirnov* pada tabel *Test of Normality*. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) 5% atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output SPSS pada tabel IV.6 *Test of Normality* data kinerja karyawan (Y), efikasi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.060	32	.200*	.987	32	.964
Efikasi Diri (X1)	.064	32	.200*	.990	32	.987
Kepuasan Kerja (X2)	.060	32	.200*	.984	32	.902

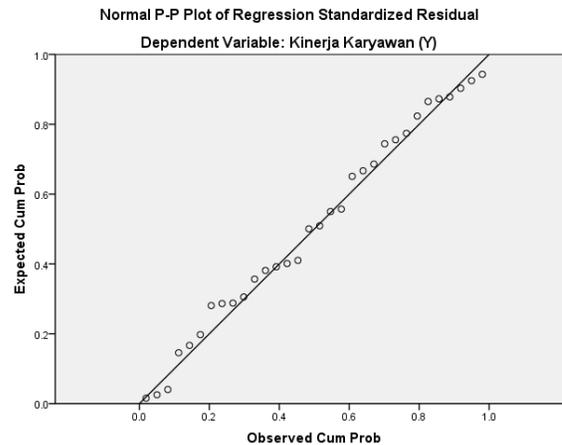
a. Lilliefors Significance Correction

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi kinerja karyawan bernilai 0,060, signifikansi efikasi diri bernilai 0,064 dan signifikansi kepuasan kerja 0,60. Semua data memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probability plot. Berikut hasil output berupa plot normalitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Gambar IV.4
Normal Probability Plot

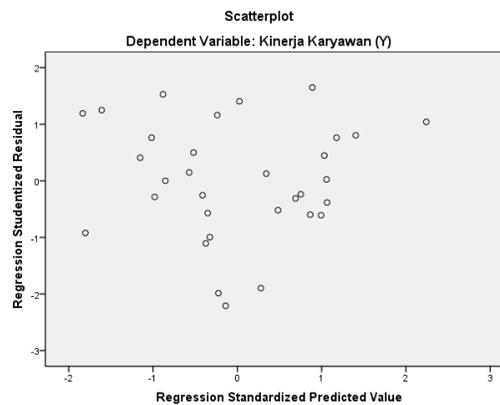


Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output scatterplot of residual dengan menggunakan SPSS 17, yaitu sebagai berikut :

Gambar IV.5
Scatterplot of Residual



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik penyebaran terletak antara -4 dan +2,5 hal ini menyatakan asumsi linearitas antara Efikasi diri (X1), dan Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sudah terpenuhi.

Test of Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Data variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.293	2	698.147	11.515	.000 ^a
	Residual	1758.175	29	60.627		
	Total	3154.469	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai signifikansi (*linearity*) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

3. Analisis Koefisien Regresi

a. Uji Korelasi Partial

Korelasi parsial merupakan koefisien korelasi antara dua variabel jika variabel lainnya konstan (sebagai variabel kontrol), pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Koefisien korelasi parsial terdiri dari :

1) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja Karyawan (Y) dan Efikasi Diri (X1) apabila Kepuasan Kerja (X2) konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja karyawan dan Efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel IV.10
Koefisien Korelasi Parsial

Control Variables			Kinerja (Y)	Efikasi Diri (X1)
Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Correlation	1.000	.494
		Significance (2-tailed)	.	.005
		df	0	29
	Efikasi Diri (X1)	Correlation	.494	1.000
		Significance (2-tailed)	.005	.
		df	29	0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika variabel kepuasan kerja (X2) dikontrol, antara variabel Kinerja karyawan (Y) dan Efikasi diri (X1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.494 yang berarti korelasi antara variabel (X1) dan (Y) tidak begitu kuat tetapi tidak pula lemah karena nilai tidak begitu mendekati 0. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika efikasi diri Tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

2) Koefisien korelasi parsial antara Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (X2) apabila Efikasi Diri (X1) konstan

Koefisien korelasi parsial antara Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Koefisien Korelasi Parsial
Correlations

Control Variables			Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (X2)
Efikasi Diri (X1)	Kinerja (Y)	Correlation	1.000	.417
		Significance (2-tailed)	.	.020
		df	0	29
	Kepuasan Kerja (X2)	Correlation	.417	1.000
		Significance (2-tailed)	.020	.
		df	29	0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa ketika kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (X2) mengindikasikan bahwa ketika dilakukan pengontrolan terhadap Efikasi diri (X1) nilai koefisien korelasinya adalah sebesar 0.417, maka korelasi antara kinerja karyawan (Y) dan Kepuasan kerja (X2) kuat. Karena nilai tidak mendekati 0. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti hubungan positif, artinya jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan berlaku sebaliknya.

3) Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berdasarkan hasil uji t dari program SPSS 17, didapatkan table sebagai berikut:

Tabel IV.12
Koefisien Regresi Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.980	14.675		2.315	.028
	Efikasi Diri (X1)	.448	.146	.450	3.061	.005
	Kepuasan Kerja (X2)	.405	.164	.363	2.470	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a) Pengajuan b1, (Efikasi Diri)

Berdasarkan table di atas, diperoleh t hitung sebesar 3,061 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2= 0,025$ (uji 2 sisi) dengan jdf = $n-k-1$ atau, $32-2-1= 29$. Didapat t kritis adalah 2,462 Dapat diketahui bahwa t hitung ($3,061$) > t kritis ($2,462$) jadi H_0 tidak diterima, kesimpulannya yaitu efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Pengajuan b2 (Kepuasan Kerja)

Uji t dapat dilihat dalam tabel (Lampiran 40.d), diperoleh t hitung sebesar 2,470 dan t kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2= 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df= n-k-1$ atau $32-2-1= 29$. Didapat t kritis adalah 2,462 . Dapat diketahui bahwa t hitung ($2,470$) > t kritis ($2,462$) jadi H_0 tidak diterima, kesimpulannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji korelasi simultan

Uji korelasi simultan merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua atau lebih variabel secara bersama-sama dengan variabel lain.

Uji korelasi simultan ditunjukkan pada tabel berikut ;

Tabel IV.13
Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.404	7.786

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)

Dengan melihat nilai R. Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R sebesar (0,665) berarti nilai R termasuk kategori (0,61 – 0,80) maka keeratan hubungan antara efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) secara simultan kuat

1) Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi simultan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel, ANOVA berikut :

Tabel IV.14
Korelasi Regresi Simultan (Tabel Anova)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.293	2	698.147	11.515	.000 ^a
	Residual	1758.175	29	60.627		
	Total	3154.469	31			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel F hitung sebesar 11,515. F kritis dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 df' I = k-1 atau 3-1=2, dan dfl= n-k atau -32-3=29. Didapat F kritis adalah 2,045.

Dapat diketahui bahwa F hitung (11,515) > F tabel (2,045). Sehingga peneliti dapat memutuskan untuk menolak Ho, kesimpulannya yaitu efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh independen secara simultan terhadap variable dependen. Koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada table berikut :

Tabel IV.15
Korelasi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.404	7.786

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)

Dengan melihat nilai R². Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai R², (Adjusted R Square) adalah 0,404. Artinya bahwa kedua variable bebas pada model regresi linier berganda di atas yakni variabel efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 40.4 % dalam menjelaskan keragaman nilai yang terjadi pada variable kinerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yaitu :

$$\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{yX_1X_2}} = \sqrt{1 - 0,404} = \sqrt{0,596} = 0,772.$$

Artinya sisanya 59,6 % di jelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

5. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan gejala autokorelasi. Berdasarkan tabel IV, 15 uji penyimpangan asumsi klasik dapat dijelaskan :

a. Uji Mutikolinearitas

Mutikolinearitas 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. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel IV.16
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Efikasi Diri (X1)	.890	1.124
Kepuasan Kerja (X2)	.890	1.124

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel efikasi diri (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0,89 yang berarti lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 1,124 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

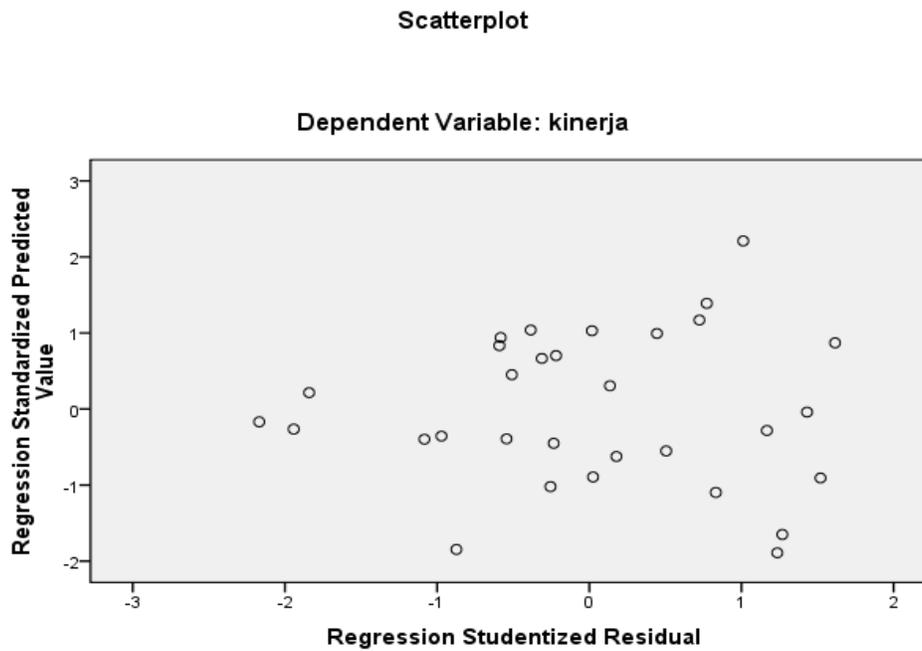
b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak-samaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak

adanya masalah heterokedastitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat nilai koefisien determinasi parameter dari variabel independennya. Berdasarkan basil output berikut ;

Gambar IV. 6
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : hasil perhitungan data primer dengan SPSS 17

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa residual model tidak menumpuk atau mengumpul mengikuti pola tertentu (acak) karena itu dapat dikatakan bahwa asumsi non – heterokedastisitas terpenuhi.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan proses perhitungan yang telah dilakukan yaitu kepada 32 karyawan koperasi pada koperasi karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia mengenai pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh perhitungan koefisien linier sederhana dan didapat

$\bar{Y} = 33,98 + 0,448X_1 + 0,405X_2$. yang artinya jika efikasi diri dan kepuasan kerja 0, maka kesiapan mengajar nilainya positif 33,98. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,448, artinya jika efikasi diri meningkat sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,448. Bila nilai kepuasan kerja meningkat sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,405.

Besarnya kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $KD = R^2_{yx1x2} \times 100\% = 0,404 \times 100\% = 40,4\%$. Artinya variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja sebesar 40,4 %. Sedangkan besarnya kontribusi variabel lain di luar model $(py\epsilon)^2 \times 100\% = (0,776)^2 \times 100\% = 59,6\%$, yang berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor – faktor lain sebesar 59,6.

Dari hasil uji hipotesis variabel efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan (bersama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan diperolehnya skor F_{hitung} sebesar 11,515 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,045 dan $Sig (0,000) \leq 0,05$ yang berarti pengaruh menunjukkan signifikan.

Secara parsial variabel efikasi diri memiliki $t_{hitung} = 3,061$ dengan $t_{table} = 2,462$ sehingga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Chasanah, dengan judul “Analisis

Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2,019 dengan signifikansi 0,044.

Selanjutnya kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} = 2,470$ dengan $t_{tabel} = 2,462$, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini cukup didukung oleh sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana dan A. Sunu dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan” Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru. Ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,621 > 0,377$ pada taraf signifikansi 5% dengan $SE = 19,8\%$.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah kinerja karyawan. Selain itu semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Walaupun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai kebenaran mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya yaitu:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni sampel penelitian merupakan seluruh populasi yang terdapat pada koperasi karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini, sehingga dalam pelaksanaan penelitian tidak selancar seperti yang diharapkan.
3. Peneliti memiliki keterbatasan kemampuan untuk meneliti lebih dalam sehingga peneliti menyadari penelitian ini belum sampai kepada kebenaran mutlak.
4. Keterbatasan indikator kinerja karyawan dalam penelitian, peneliti hanya meneliti indikator yang secara umum dapat dikategorikan sebagai hasil kinerja karyawan, padahal seyogyanya banyak sekali indikator yang dapat mencerminkan kinerja karyawan koperasi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Kopkar PT. Bridgestone Tire Indonesia. Hal ini dibuktikan menggunakan uji t dengan nilai $t_{hitung} = 3,061$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,462$. Semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan koperasi.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopkar PT. Bridgestone Tire Indonesia. Hal ini dibuktikan menggunakan uji t dengan nilai $t_{hitung} = 2,470$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,462$. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan koperasi.
3. Penelitian menghasilkan persamaan linear, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel Y (kinerja karyawan) yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 11,515$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,045$.
4. Koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square (R^2) sebesar 0,404. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 40,4%.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka penelitian ini mengandung implikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi salah satu caranya adalah dengan meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan ini timbul karena adanya faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dapat menurun apabila efikasi diri menurun. Hal ini disebabkan efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga ketika efikasi diri menurun, maka karyawan akan merasakan tidak yakin untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Ketika karyawan tidak yakin dapat menyelesaikan tugas, maka pekerjaan yang dibebankan akan terasa sulit bahkan tidak selesai dan berakhir pada penurunan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan dapat menurun apabila kepuasan kerja menurun. Hal ini disebabkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga ketika kepuasan kerja menurun, maka karyawan akan merasakan tidak kesesuaian hasil yang diperoleh dengan hasil yang mereka harapkan dan berdampak akan kinerja yang menurun. Pada hasil penelitian, sub. Indikator gaji memberikan sumbangan terbesar untuk menerangkan variabel kepuasan kerja. Sehingga bila gaji tidak sesuai yang diharapkan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan tidak akan tercapai.

C. Saran

Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Karyawan hendaknya dapat menyesuaikan dan menggunakan secara maksimal kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan yang dibebankan tidak terasa sulit dan dapat diselesaikan sehingga kinerja akan meningkat.
2. Karyawan hendaknya mendayagunakan waktu dengan tepat sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat selesai tepat waktu dan kinerja dapat meningkat.
3. Koperasi hendaknya selalu memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang telah mereka selesaikan selain dari itu, pemberian umpan balik yang positif dapat meningkatkan keyakinan karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Basri, Ahmad Fawzi Mohd dan Veitzal Rivai. *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Byars, Lloyd L dan Leslie W. Rue. *Human Resources Management*. Boston: Hill, 2002
- Engko, Cecilia. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Ambon: Universitas Pattimura Fakultas Ekonomi Vol.10 no 1, 2008
- Fatah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Cetakan 1. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003
- Friedman, Thomas L. *The World is Flat*. Jakarta: Penerbit Dian Rakyat, 1999
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior Organization*. 7th Edition. New Jersey: Prentice Inc, 2000
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2002
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008
- Jex, Steve M. dan Thomas W. Britt. *Organizational Psychology: a Scientist – Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc, 2008
- Keitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Koesmono, H. Teman. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.7 no.2, 2005
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Boston: Mc. Graw Hill, 2008
- Malthis, Robert L. dan John H. Jacson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sadeli Jimmy dan Hie Prawira Bayu. Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005

- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisa Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2010
- _____. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2010
- _____. *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009
- Rai, I Gusti. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep dan Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Rajawali Pers, 2009
- Robbins, Stephen H. dan Timoty A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: . Prentice Hall, 2007
- Santrock, John W. *Educational Psychology*. Hew York: Mc. Graw Hill, 2008
- Shane, Mc dan Von Glonow. *Organizational Behavior (Essential)*. Second Editional. New Jersey: Mc. Graow Hill International Edition, 2009
- Siagian, Edo. “*Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengajar*”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* vol. 1, 2003
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 2004
- Schultz, Diane and Sidney Ellen Schulz. *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2006
- Sudjana. *Metode Statiska*. Bandung: Tarsito, 2002
- Syarif, Teuku. *Koperasi Menuju Otonom yang Berdaya Saing*: Jakarta. Kementrian Koperasi Republik Indonesia, 2002
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Rajawali Pers, 2009
- Umar, Husein. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005

Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Ketiga.

Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011

Widjaya, A.M. *Administrasi Kearsipan Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers,
2002

Wursanto, I.G. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Pustaka Dian,
2003

SUMBER INTERNET

<http://novi-cliquers24.blogspot.com/2012/11/pengertian-koperasi-definisi-koperasi.html>

<http://www.zainalhakim.web.id/karakteristik-kewirausahaan.html>

<http://shantyechan.blogspot.com/2013/10/landasan-hukum-koperasi.html>

<http://www.zainalhakim.web.id/karakteristik-kewirausahaan.html>

<http://www.republika.co.id/beita/ekonomi/bisnis/11/09/25/is23cb-hanya-75-persen-koperasi-yang-aktif>

<http://www.depkop.go.id/...1316:3-penyebab-koperasi-di-indonesia-sulit-berkembang&catid=50:bind-berita&Itemid=97>