

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Supersonic Chemical Industry di
Gunung Kidul)**

Aziz Nur Kholid
kholidnuraziz@gmail.com
Ridwan Baraba
Dedi Runanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa perkembangan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Maka dari itu pihak perusahaan harus menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya guna menunjang kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Pihak perusahaan dituntut untuk memperhatikan serta mempersiapkan tenaga kerjanya agar memiliki etos kerja yang tinggi, handal dan profesional.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Supersonic Chemical Industry di Gunung Kidul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden yang ditentukan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Instrumen telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Supersonic Chemical Industry di Gunung Kidul.

Kata kunci : *self efficacy*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Maka dari itu pihak perusahaan harus menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya guna menunjang kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja diartikan oleh Mangkunegara (2015:67) sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan perkembangan perusahaan, sebaliknya pengelolaan kinerja karyawan yang kurang baik akan berdampak negatif bagi perkembangan perusahaan (Nimran dan Amirullah dalam Indrasari, 2017:49).

Menurut Handoko (2003) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Namun dalam proses menjalankan suatu tugas, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh keyakinan dalam dirinya atau yang disebut dengan *self efficacy*. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2012:215) bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Robbins dan Judge (2012:215) *self efficacy* diartikan sebagai suatu keyakinan dari seorang individu bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan tugas tertentu. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas.

Selain *self efficacy*, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018:78) bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Indrasari, 2017:39).

Objek dalam penelitian ini yaitu PT Supersonic Chemical Industry yang terletak di Gunung Kidul, DIY. PT Supersonic Chemical Industry merupakan salah

satu perusahaan industri penghasil kalsium karbonat yang ada di Indonesia. PT Supersonic Chemical Industry membagi karyawan menjadi lima bagian, yaitu :HRD-GA, QC-R&D, PPIC, keuangan, teknik dan produksi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Roni Cahyono selaku HRD di PT Supersonic Chemical Industry, bahwa kinerja yang kurang maksimal dari karyawan bagian produksi menjadi keresahan tersendiri bagi pihak perusahaan. Kinerja karyawan yang masih kurang tersebut ditunjukkan dengan target produksi yang sering tidak tercapai, sehingga permintaan konsumen tidak terpenuhi secara maksimal. *Self efficacy* karyawan pada PT Supersonic Chemical Industry juga masih tergolong rendah menurut Bapak Doni Prasetyo. Rendahnya *self efficacy* karyawan ditunjukkan dengan sikap ketidakpercayaan karyawan atau merasa pesimis dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan, merasa tugas yang diberikan terlalu berat untuk diselesaikan. Sikap karyawan yang demikian, mengindikasikan bahwa *self efficacy* karyawan tersebut masih rendah, karena seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan merasa yakin dan optimis bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Selain *self efficacy*, kepuasan karyawan juga dirasa masih belum dirasakan oleh karyawan. Pihak PT Supersonic Chemical Industry sendiri masih belum menerapkan sistem promosi jabatan dengan baik. Promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu untuk dipertimbangkan dalam suatu perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja yang tentunya akan mampu mencapai target atau tujuan perusahaan. Selain itu kurangnya perhatian dan dukungan dari atasan juga menjadi faktor kepuasan kerja karyawan pada PT Supersonic Chemical Industry belum dirasakan oleh karyawan. Karena hal tersebut, maka banyak karyawan pada PT Supersonic Chemical Industry bekerja secara asal-asalan dikarenakan kurangnya koordinasi dengan atasan. Mereka juga cenderung mengabaikan pekerjaan yang sejatinya adalah tanggungjawabnya, kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan berpersepsi bahwa pekerjaannya adalah suatu hal yang menjemukan dan membosankan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa belum tercapainya kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memperoleh kepuasan kerja, maka akan bertanggungjawab serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, merasa senang dengan pekerjaan

dan lingkungan kerjanya serta ikut berkontribusi secara totalitas dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Supersonic Chemical Industri di Gunung Kidul).

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Supersonic Chemical Industri, Gunung Kidul?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Supersonic Chemical Industri, Gunung Kidul?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

1) Pengertian

Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hafied (2016:85) menyimpulkan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatu periode waktu dalam pelaksanaan tugas kerjanya berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gibson, dkk (2011:90) yaitu :

- a) Faktor Individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis.

Kemampuan adalah sifat (bawaan atau pembelajaran) yang memungkinkan seseorang melakukan suatu mental atau fisik. Keterampilan adalah kompetensi yang berkaitan dengan tugas. Kemampuan kerja dapat dilakukan berbagai macam cara diantaranya yaitu melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. *Empowerment* merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja.

Latar belakang merupakan hal-hal yang melatar belakangi individu dalam bekerja, termasuk niat, minat dan motivasi. Seorang individu yang memiliki niat, minat dan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Demografis meliputi ciri atau karakteristik individu seperti umur dan jenis kelamin. Umur dan jenis kelamin seseorang pada pekerjaannya akan mempunyai perbedaan terhadap motivasi dan kinerjanya.

- b) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.

Persepsi merupakan suatu proses untuk memahami informasi tentang lingkungannya melalui pengindraan. Jadi persepsi merupakan penafsiran terhadap situasi, sehingga jika individu persepsinya baik terhadap pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan dengan baik serta menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sikap adalah perasaan positif atau negatif ataupun keadaan kesipan mental. Sikap dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada diri seseorang, respon terhadap orang, objek dan situasi.

Kepribadian adalah seperangkat karakteristik, tendensi dan temperamen yang relatif stabil dibentuk oleh warisan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan. Aspek kepribadian seperti *locus of control*, *self efficacy* dan *machiavellianisme*.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Sehingga jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap pekerjaannya.

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang di perantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan fisik berlebihan kepada seseorang.

- c) Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.

Kepemimpinan merupakan bentuk kegiatan untuk mempengaruhi orang lain (individu dan kelompok) terhadap tercapainya suatu tujuan tertentu.

Kompensasi adalah pemberian baik material maupun non material dari orang lain atau atasan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan gairah kerja dan akan mempengaruhi kinerja.

Konflik hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan konflik yang negatif. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak ada kerjasama satu dan yang lainnya.

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh sesuatu sesuai dengan cara yang dikehendaki.

Struktur organisasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan.

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang secara organisasional yang bertujuan untuk mengatur tugas pekerjaan dan kebutuhan organisasi.

Karir adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktifitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktifitas kerja yang terus berkelanjutan.

b. Self Efficacy

1) Pengertian

Alwisol (2009: 287) memaparkan bahwa *Self efficacy* merupakan persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Selain itu Bandura dalam Luthans (2011:203) mengartikan *self efficacy* sebagai penilaian pribadi atau keyakinan tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk bernegosiasi dengan situasi agar lebih menguntungkan.

2) Sumber dan Cara Meningkatkan Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Luthans (2011:206-207) ada beberapa sumber yang dapat digunakan untuk meningkatkan *self efficacy* seseorang antara lain :

a) Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja (*mastery experiences or performance attainments*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman penguasaan itu diraih melalui usaha yang gigih dan kemampuan untuk terus belajar dan tentunya membentuk *self efficacy* yang kuat. Pengalaman penguasaan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*.

b) Pengalaman individu lain atau pemodelan (*Vicarious experiences or modeling*)

Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Jika seseorang melihat orang lain berhasil dalam melakukan sesuatu hal, maka dia menjadi percaya bahwa dia juga memiliki kemampuan untuk berhasil. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain menanamkan keraguan tentang kemampuan sendiri untuk menguasai kegiatan serupa. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

c) Bujukan sosial (*Social Persuasion*)

Keyakinan individu terhadap dirinya sendiri dapat diperkuat oleh orang lain yang dihormati dan kompeten membujuk dan meyakinkan bahwa dia mampu untuk menguasai suatu bidang tertentu dan akan memberikan efek positif pada individu tersebut. Sebaliknya, apabila seseorang di lingkungannya mengatakan sesuatu yang melemahkan maka akan menurunkan kepercayaan diri individu tersebut. Pada bujukan sosial, individu diarahkan dengan nasihat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Keadaan fisiologis dan psikologis (*Physiological and psychological arousal*)

Self efficacy juga dipengaruhi oleh keadaan fisik dan keadaan emosional seorang individu. Apabila seseorang dalam kondisi fisik dan emosional kurang baik misalnya, orang tersebut kelelahan, cemas dan tertekan maka hal tersebut akan menurunkan *self efficacy*. Di sisi lain, jika fisik dan emosional dalam kondisi baik,

dia akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal.

c. Kepuasan Kerja

1) Pengertian

Robbins dan Judge (2012:79) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Menurut Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2003:103) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1). *Mentally Challenging Work*.

Faktor *mentally challenging work* menjelaskan bahwa pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

2). *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan

yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

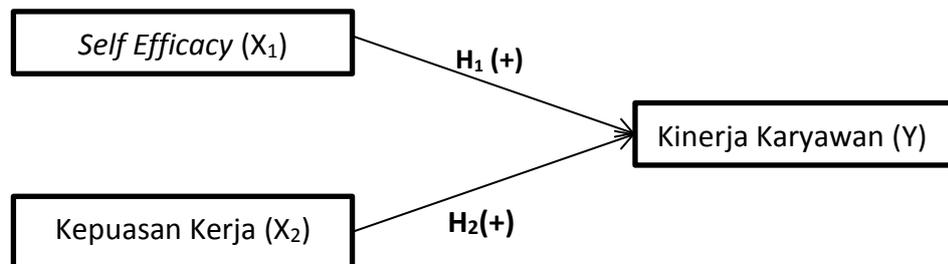
3). *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

4). *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Self-efficacy merupakan persepsi tentang diri sendiri mengenai seberapa baik diri dalam menghadapi persoalan dalam situasi tertentu (Alwisol, 2009:287). Menurut Robbins dan Judge (2012:215) *self efficacy* merupakan

suatu keyakinan dari seorang individu bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan tugas tertentu. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu Luthans (2011:209) juga berpendapat bahwa dalam dunia kerja, *self efficacy* sangat perlu untuk diperhatikan karena dengan *self efficacy* yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja seseorang.

Keterkaitan antara *self efficacy* dan kinerja didukung dengan penelitian Sibuea dan Rustono (2015) serta Mukrodi dan Reza (2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Robbins and Judge (2011:110) mengemukakan definisinya bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan berbicara positif tentang organisasi, membantu satu sama lain serta memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Sama halnya yang diungkapkan oleh Indrasari (2017:38) bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja didukung dengan penelitian dari Wahyuni dan Ekowati (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *employees satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employees performance*. Selain itu juga dikuatkan lagi oleh penelitian Changgriawan (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2016:190). Adapun indikator- indikator kinerja menurut Edison, dkk (2016: 195-196) antara lain :

- 1) Target.
- 2) Kualitas.
- 3) Waktu Penyelesaian.
- 4) Taat Asas

b. *Self Efficacy*

Pengertian *self efficacy* menurut Bandura (dalam Luthans, 2011:203) yaitu penilaian pribadi atau keyakinan tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk bernegosiasi dengan situasi agar lebih menguntungkan. Terdapat tiga indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Bandura (dalam Lunenburg,2011:1) yaitu:

- 1) *Magnitude* (kesulitan tugas)
- 2) *Strength* (kekuatan)
- 3) *Generality* (generalitas)

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson dkk, 2012:102). Gibson dkk (2012:102) menyatakan bahwa ada 5 (lima) indikator kepuasan kerja, yakni :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan

- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pimpinan
- 5) Rekan kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai *pearson correlation* seluruh butir pertanyaan bernilai positif dan skor faktornya $> 0,3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Artinya butir pertanyaan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *cronbach alpha* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya butir pertanyaan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yaitu *self efficacy* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), terhadap variabel terikat yaitu *kinerja karyawan* (Y). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*.

Tabel 1
Hasil Uji Linear Berganda

Variabel	<i>Standartdized Coeficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,231	0,026	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0,337	0,001	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, diketahui persamaan garis regresi dalam penelitian ini dapat ditulis berikut:

$$Y=0,231X_1+0,337X_2$$

- a. Nilai koefisien regresi *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,231 dengan nilai signifikansi sebesar 0,26. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika *self efficacy* meningkat maka ada harapan kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,337 dengan nilai signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika kepuasan kerja meningkat maka ada harapan kinerja karyawan juga ikut meningkat.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian tentang pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Supersonic Chemical Industry.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Supersonic Chemical Industry.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanova Publishing. Cetakan ke-1.
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang.
- Changgriawan, Garry Surya (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Jurnal AGORA* Vol. 5, No. 3
- Edison, Emron. Anwar, Yohni. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Hafied, Hamzah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Kretakupa Print
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. : BPFE.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. : Indomedia Pustaka. Edisi 1.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies. 12th Edition.
- Lunenburg, Fred C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and Administration* Volume 14, Number 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prehalindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2012. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sibuea, Agnesi C.M dan Anthon Rustono (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *e-Proceeding of Management* : Vol.2, No.3
- Triwahyuni, Ririn dan Vivin Maharani Ekowati. 2017. The Effect of Employees Satisfaction on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Management and Economics Journal*. Volume 1, Issue 1: Malang.