

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening

Studi Kasus Pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta

*Working
Satisfaction and
Performance*

349

Alfania Choirunissa, Prayekti, Epsilandri Septyarini
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia
E-Mail: alfaniachoirunissa3@gmail.com yekti_feust@yahoo.ac.id
septyariniepsilandri@gmail.com

Submitted:
SEPTEMBER 2020

Accepted:
NOVEMBER 2020

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on individual performance with self-efficacy as an intervening variable for employees of PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. This type of research used in this research is descriptive quantitative. The population used is all employees of PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta as many as 55 employees. The sample in this study were all employees of PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta, as many as 55 employees. The sampling technique used was total sampling with data collection methods using a questionnaire. The data analysis technique in this study used simple linear regression. Based on the results of this study, job satisfaction has no significant positive effect on individual performance. Job satisfaction has significant positive effect on self efficacy and self efficacy has significant positive on individual performance. In this study, self efficacy as an intervening variable has a significant positive effect on job satisfaction on individual performance.

Keywords : *Job Satisfaction, Individual Performance, and Self Efficacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta yaitu sebanyak 55 karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta yaitu sebanyak 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja individual. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual. Dalam penelitian ini *self efficacy* sebagai variabel intervening memberikan pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

Kata kunci : *Kepuasan Kerja, Kinerja Individual, dan Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan nasib suatu perusahaan salah satunya yaitu pada PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi maka akan berimbas

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 8 No. 3, 2020
pp. 349-360
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X

pada kerasnya kompetensi bisnis yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berkerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja merupakan faktor yang bersinggungan langsung terhadap kinerja seseorang. Siengthai & Pilla-Ngarm (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu emosi-emosi individu yang cenderung mengarah menjadi positif, kreatif, dan berkomitmen terhadap suatu pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Selain faktor kepuasan kerja yang sering bersinggungan dengan kinerja karyawan ada faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* memberikan kontribusi yang besar terhadap tindakan yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula minat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. PT Nusantara Surya Sakti merupakan perseroan terbatas bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan pinjaman dana tunai dimana dalam melaksanakan kegiatannya PT Nusantara Surya Sakti menginginkan seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Akan tetapi dalam hal ini, karyawan PT Nusantara Surya Sakti masih terlihat belum bekerja secara efektif dan efisien. Pada beberapa bagian terdapat berbagai macam permasalahan kinerja karyawan secara individual diantaranya ditemui adanya karyawan bagian marketing yang dituntut bekerja dengan target penjualan atau pembiayaan tetapi ada yang tidak mampu mencapai target penjualan/pembiayaan, karyawan bagian *field collector* yang bertugas menagih angsuran nasabah tetapi gagal melakukan penagihan, dan karyawan bagian surveyor yang bertugas memvalidasi data calon nasabah yang sebenarnya tidak memenuhi syarat untuk melakukan pengajuan kredit. Hal tersebut tentu akan membuat karyawan merasa tidak puas dan merasa ragu terhadap kinerjanya. Agar terciptanya kepuasan kerja dan *self efficacy* yang baik maka peneliti akan meneliti hubungan kedua variabel bebas terhadap kinerja individual sebagai variabel terikat.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang dengan apa yang diberikan oleh organisasi, sehingga menimbulkan kepuasan akan jiwa, fisik, juga mental dan spiritual. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Belo *et al.*, (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,291. Berkorelasi positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. **H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan**

Kepuasan Kerja terhadap Self Efficacy

Bandura (dalam Tampubolon dan Hustagol, 2015) menyatakan salah satu faktor internal individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*. Sedangkan menurut Friedman dan Schustack (dalam Ujam Jaenudin, 2015) mendefinisikan *self efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh individu mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Hasil penelitian *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ditemukan oleh Dewi dan Dewi (2015) dalam penelitiannya pada Happy Bali Tour & Travel Denpasar dengan responden sebanyak 82. Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh bahwa nilai signifikan F adalah sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, *self efficacy* berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja. Hasil koefisien regresi *Self efficacy* = 0,662 mengindikasikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bila *self efficacy* meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy

Kinerja Individual terhadap Self Efficacy

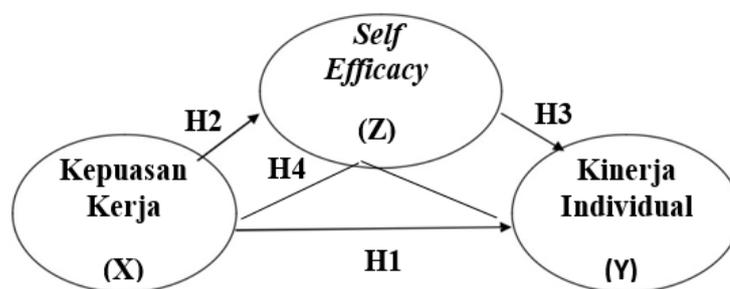
Self efficacy memiliki efek positif pada kinerja karyawan dalam penelitian terdahulu menurut (Lai dan Chen, 2012), dan (Saragih, 2011) semakin tinggi *self efficacy* seorang

karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. *Self efficacy* akan menaikkan kinerja karyawan dan seiring berjalannya waktu, karyawan akan belajar menangani konflik-konflik yang kemungkinan akan terjadi. **H3:** *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dan *Self Efficacy*

(Lai dan Chen 2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki hasil positif pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut penelitian yang lain juga ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dalam masalah ini peneliti akan menyimpulkan ada penambahan pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan ada pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan *self efficacy*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dalam penelitian akan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. **H4:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening

Berdasarkan rumusan masalah maka pola hubungan Kepuasan Kerja, Kinerja Individual dan *Self Efficacy* digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber: Yo dan Surya (2015)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:29) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X), kinerja individual sebagai variabel terikat (Y), dan *self efficacy* (Z) sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu seluruh karyawan. Pengumpulan data yang digunakan adalah secara primer dengan melakukan survei langsung ke lapangan. Kuesioner disusun dengan memberikan lima skala penilaian yaitu menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	35	63,0%
2	Perempuan	20	37,0%
Total		55	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari sebanyak 55 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini,

sebanyak 35 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 63,0%. Sedangkan sisanya sebesar 20 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 37,0%. Hal tersebut berarti kuesioner dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 tahun	5	7,5%
2	21 – 30 tahun	49	90,6%
3	31 – 40 tahun	1	1,9%
Total		55	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 2 dapat dilihat, gambaran responden berdasarkan tingkat usia dikelompokkan menjadi usia dibawah atau sama dengan 20 tahun (<20), 21-30 tahun, dan 31-40 tahun. Dari total sampel sebanyak 55 yang telah diambil, sebanyak 5 responden memiliki usia dibawah atau sama dengan 20 tahun, dan 50 responden berada pada rentang usia 21-30 tahun.

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	5	9,3%
2	SMA/K	19	39,8%
3	Diploma	7	12,7%
4	S1	24	38,2%
Total		55	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi dalam penelitian ini adalah SMP, SMA/K, Diploma dan juga S1. Sebanyak 5 responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMP. Sebanyak 19 responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/K, dan 7 responden memiliki tingkat pendidikan Diploma. Sisanya 24 responden memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
Kepuasan Kerja (X)	KK 1	0,794	0,265	Valid
	KK 2	0,833	0,265	Valid
	KK 3	0,702	0,265	Valid
	KK 4	0,650	0,265	Valid
	KK 5	0,819	0,265	Valid
Kinerja Individual (Y)	KI 1	0,760	0,265	Valid
	KI 2	0,739	0,265	Valid
	KI 3	0,758	0,265	Valid
	KI 4	0,826	0,265	Valid
	KI 5	0,760	0,265	Valid
Self Efficacy (Z)	KKK 1	0,667	0,265	Valid
	KKK 2	0,705	0,265	Valid
	KKK 3	0,783	0,265	Valid
	KKK 4	0,699	0,265	Valid
	KKK 5	0,692	0,265	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai *corrected item-total correlation* yang kurang dari r_{tabel} menunjukkan bahwa pernyataan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid (Ghozali, 2013:46). Dilihat dari hasil tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap skor butir pernyataan variabel yang ada di dalam penelitian, di atas r_{tabel} menunjukkan angka (0,265) yang berarti valid. Artinya, semua item pernyataan mampu mengukur variabel kepuasan kerja, kinerja individual, dan *self efficacy*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja Individual	0,799	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,682	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Ghozali (2013:53) mendefinisikan uji reliabilitas sebagai suatu konstruk atau variabel yang dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel 5 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut merupakan kepuasan kerja, kinerja individual, dan *self efficacy*.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah pada multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi (*p value*) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga memenuhi syarat dalam analisis regresi.

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan Constant (a) adalah 13,035, sedangkan nilai kepuasan kerja (b) adalah 0,402, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx = 13,035 + 0,402X$$

Konstanta sebesar 13,035 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepuasan kerja maka nilai kinerja individual sebesar 13,035. Koefisien regresi X1 sebesar 0,402 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja, maka nilai kinerja individual sebesar 0,402.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,361. Hal ini menunjukkan variasi perubahan kinerja individual dapat dijelaskan sebesar 36,1%. Sedangkan sisanya 63,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Uji F

Dari hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh $F_{hitung} (16,238) > F_{tabel} (3,175)$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja individual atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Uji t

Dari uji t pada table 6 diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 1,870 > t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H1 yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual" ditolak.
- Variabel *self efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja individual. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima yaitu kinerja individual terhadap *self efficacy*.

Tabel 6. Hasil Uji t Persamaan 1

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,997	2,063		4,846	.000
	KEPUASAN	.199	.106	.251	1,870	.067
	KERJA					
	SELF EFFICACY	.362	.111	.439	3,273	.002

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL

b. Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,388	2,287		3,668	.001
	KEPUASAN	.561	.107	.585	5,248	.000
	KERJA					

a. Dependent Variable: SELF EFFICACY

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas, maka diperoleh hasil analisis variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 5,248 > t_{tabel} (1,675)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini diterima yaitu kepuasan kerja terhadap *self efficacy*.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel. Adapun hasil analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi pada *software SPSS 26.0 for Windows* memperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 8 dan tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,035	2,004		6,504	.000
	KEPUASAN	.402	.094	.508	4,289	.000
	KERJA					

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan analisis jalur persamaan regresi 1 seperti yang disajikan pada tabel 8, maka persamaan regresinya adalah:

$$Z = \alpha + b_1 X_1 + \varepsilon_1$$

$$Z = 13,035 + 0,402 X_1 + \varepsilon_1$$

Besarnya nilai ε_1 pada persamaan regresi pertama dapat dihitung dengan rumus $= \sqrt{1 - R^2}$. Nilai R square 1 (R^2) maksudnya adalah besarnya nilai R square pada persamaan pertama, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Nilai R Square Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.244	2,083

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA
Data primer yang diolah, 2020

Sumber:

Sehingga nilai ε_1 dapat dihitung $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0,258}$, dan hasilnya sebesar 0,861. Nilai ε_1 dimasukkan kedalam persamaan regresi 1 diatas menjadi $Z = 13,035 + 0,402 X_1 + 0,861$. Artinya apabila skor kepuasan kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan skor *self efficacy* yang dirasakan oleh para karyawan sebesar 0,402 dengan error 0,861.

Selanjutnya hasil analisis jalur persamaan 2, yaitu kepuasan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja individual:

Tabel 10. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Coefficients					
Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)					
KEPUASAN KERJA	9,997	2,063		4.846	.000
SELF EFFICACY	.199	.106	.251	1.870	.067
	.362	.111	.439	3.273	.002

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL
Data primer yang diolah, 2020

Sumber:

Berdasarkan hasil analisis jalur persamaan 2 pada tabel 4.17 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_2 X_1 + b_3 Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 9,997 + 0,199 X_1 + 0,362 Z + \varepsilon_2$$

Besarnya nilai ε_2 pada persamaan regresi pertama dapat dihitung dengan rumus $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$. Nilai R square 2 (R^2) maksudnya adalah besarnya nilai R square pada persamaan kedua, nilai R^2 dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Nilai R Square Persamaan 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.361	1,915

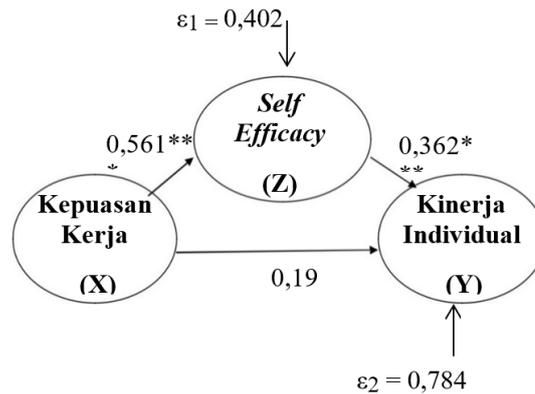
a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, KEPUASAN KERJA
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Sehingga nilai ε_2 dapat dihitung $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,384}$ dan hasilnya sebesar 0,784. Nilai ε_2 dimasukkan kedalam persamaan regresi 2 diatas, sehingga persamaannya menjadi $Y = 9,997 + 0,199 X_1 + 0,362 Z + 0,784$. Artinya apabila skor kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan skor kinerja individual karyawan sebesar 0,199 dengan error 0,784. Dan apabila skor *self efficacy* yang dirasakan karyawan meningkat satu satuan maka juga akan menambah skor kinerja individual karyawan sebesar 0,362 dengan error 0,784.

Berdasarkan analisis jalur persamaan regresi 1 dan 2 dapat dilakukan pengujian variabel secara parsial yang menjelaskan pengaruh antara masing-masing variabel. Kriteria pengujian variabel secara parsial memiliki ketentuan sebagai berikut:

Jika Sig < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak



* $p \leq 0.05$
 ** $p \leq 0.01$
 *** $p \leq 0.001$

Sumber: Data primer yang diolah, 2020
 Gambar 2. Model Analisis Jalur

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual diperoleh nilai Sig. sebesar 0,067 dengan nilai koefisien beta 0,199. Nilai Sig. 0,067 > 0,05, mengindikasikan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individual.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *self efficacy* diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,585. Nilai Sig. 0,000 < 0,05, mengindikasikan bahwa H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy*. Semakin meningkat *self efficacy* seseorang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individual diperoleh nilai Sig. 0,002 dengan nilai koefisien beta 0,439. Nilai Sig. 0,002 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual. Semakin maksimal *self efficacy* seseorang maka akan meningkatkan kinerja individual karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta melalui *Self Efficacy* sebagai variabel intervening.

Untuk mengetahui signifikansi variabel *intervening* atau *indirect effect* maka digunakan rumus:

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,362)^2 (0,170)^2 + (0,561)^2 (0,111)^2 + (0,170)^2 (0,111)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,131044) (0,0289) + (0,314721) (0,012321) + (0,0289) (0,012321)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,008020925941}$$

$$Sp2p3 = 0,089$$

Setelah diketahui nilai $Sp2p3$ maka selanjutnya mencari nilai koefisien beta hubungan tidak langsung dengan variabel *intervening* menggunakan rumus $p2p3$. Hasilnya akan dibagi dengan $Sp2p3$ sehingga didapatkan nilai t hitung. Selanjutnya nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai distribusi t tabel dicari melalui *degree of freedom* (df) $55-3 = 52$ dengan taraf signifikansi 0,05, sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,675. Secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$= \frac{0,362 \times 0,561}{0,089} = 2,281$$

Variabel intervening dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,281 > 1,675 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 2,281 maka mengindikasikan bahwa H_4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* signifikan menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Hubungan tidak langsung} &= p_2p_3 \\ &= 0,362 \times 0,561 \\ &= 0,203 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui pengaruh *self efficacy* sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual sebesar 0,199 atau besarnya hubungan tidak langsung dalam penelitian ini adalah 0,203. Dapat disimpulkan bahwa hubungan langsung memiliki pengaruh positif akan tetapi lebih rendah daripada hubungan secara tidak langsung.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan langsung dan hubungan tidak langsung sama-sama signifikan. Dalam hal ini berarti kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja individual. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja individual melalui *self efficacy*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 1,870 > t_{tabel} 1,675 dan nilai signifikansi sebesar 0,067 > 0,05 bertanda positif yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja individual. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya maka kinerja individual karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta akan semakin meningkat. Penelitian ini mendukung temuan Adiyasa dan Windayanti (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy* pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja t_{hitung} 5,248 > t_{tabel} 1,675 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 bertanda positif, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy*. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula *self efficacy* yang di rasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta itu sendiri. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta maka akan semakin rendah pula *self efficacy* yang di rasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lai dan Yen (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan.
3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individual pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Variabel *self efficacy* memiliki nilai t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,675 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 bertanda positif, yang artinya bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individual. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dirasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta, maka akan semakin meningkat pula kinerja individual karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta itu sendiri. Begitu pula

sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dirasakan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta maka akan semakin rendah pula kinerja individual yang dihasilkan oleh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alimudin (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual melalui *Self Efficacy* pada Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual melalui *self efficacy* pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta. Diketahui dari hasil perhitungan *sobel test* variabel intervening dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,281 > 1,675$ dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 2,281. Dari hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *self efficacy* signifikan menjadi variabel intervening antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja individual.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} kepuasan kerja 1,870 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja individual pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} kepuasan kerja 5,248 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *self efficacy* pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta.
3. *Self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individual. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 3,273 lebih besar dari t_{tabel} 1,675 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, *self efficacy* terhadap kinerja individual pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan dalam perhitungan *sobel test* variabel intervening dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2,281 > 1,675$ dengan tingkat signifikansi 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 2,281. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, *self efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya terfokus pada kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Nusantara Surya Sakti Yogyakarta, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan secara general maka diperlukan dilakukannya penelitian yang lebih luas dengan memperluas objek penelitian.
2. Penelitian ini menerapkan metode survey melalui kuesioner tertutup sehingga kurang tajam dalam menggali informasi dan apa yang diinginkan oleh responden. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

3. Pengisian kuesioner dilakukan secara online dan tidak adanya pengawasan saat pengisian kuesioner maka sangat memungkinkan responden menjawab dengan tidak cermat dan tidak jujur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Belo, E. G. L. D. S., Riana, G., & Priartini, P. S. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(12), 718–737.
- [2] Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*.
- [3] Ghozali, Imam (2013). Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Lai, M. C., & Chen, Y. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7] Mangkunegara, A. P. (2013). *Corporate Human Resource Management*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. (translated from Indonesian: *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- [8] Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6.
- [9] Munawar, A., 2020, May. Determinants of Corporates Leverage in Indonesia. In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 302-306). Atlantis Press.
- [10] Noviwati, Rizki. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan human resources pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- [11] Pamungkas, B., Flassy, D.A., Yudanto, S., Rachman, H.A., Rahayu, S., Komarudin, S. and Setijono, H., 2018. Accrual-based accounting implementation in Indonesian's local governments compared to other countries' experiences. *Man in India*, 98(1), pp.1-23.
- [12] Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Purba, J.H.V. and Bimantara, D., 2020, May. The Influence of Asset Management on Financial Performance, with Panel Data Analysis. In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 150-155). Atlantis Press.
- [14] Rahman, U. (2013). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Man Di Sulawesi. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 16(1), 1-15.
- [15] Robbins, Stephen P. (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variabel. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215.
- [17] Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016, August). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. *Emerald Group Publishing Limited*.

- [18] Sufirmansyah, S. (2015). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pascasarjana Prodi PAI STAIN Kediri dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Didaktika Religia*, 3(2).
- [19] Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*'. Bandung: Alfabeta.
- [20] Tumpubolon, R., & Hustagaol, S. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Smak Penabur Harapan Indah Kota Bekasi. *Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia*, 4, 187–2004.
- [21] Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5).