

Mardhany Setiawan

Program Studi Manajemen S1, STIE Putra Bangsa Kebumen

Email : Mardhanysetiawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan metode sampel sensus, penelitian ini mengambil sampel 40 responden Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Alat bantu Pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows* versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. Sedangkan uji F, variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. Kontribusi atau sumbangan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen sebesar 76,9%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to test and analyze how the influence of Job Satisfaction, Work Motivation and Self Efficacy on employee performance PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. The data was collected by means of a questionnaire, using the census sample method, this study took a sample of 40 respondents of PD employees. BPR BKK Operational Center of Kebumen Regency. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques. The data processing tool used is SPSS for windows version 21.0. The results showed that based on the results of the t test, each variable Job Satisfaction, Work Motivation and Self Efficacy had a positive and significant effect on employee performance at PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. While the F test, the variables Job Satisfaction, Work Motivation and Self Efficacy simultaneously have a significant effect on employee performance at PD. BPR BKK Operational Center for Kebumen Regency. Contribution or contribution of Job Satisfaction, Work Motivation and Self Efficacy to Employee Performance at PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen amounted to 76.9%.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Self Efficacy and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu unsur dalam manajerial perusahaan adalah peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perannya untuk menumbuh-kembangkan sebuah organisasi maupun dalam suatu negara. peranan dan kontribusinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik. Berhasil atau tidaknya sebuah tujuan perusahaan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Kecamatan (PD BPR BKK) Pusat Operasional Kabupaten Kebumen dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja tinggi yang mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul, karena kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dan juga merupakan aset organisasi yang

paling bernilai tinggi jika dibandingkan dengan sumber daya lain.

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi adalah dengan tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi di mana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja pegawai banyak didukung oleh Kombinasi kepuasan kerja, motivasi kerja dan *Self Efficacy* para anggota organisasi.

Pencapaian kinerja para anggota organisasi yang baik dapat dilihat dengan prestasi BPR BKK Kabupaten Kebumen masuk dalam 200 besar TOP BUMD se-Indonesia untuk katagori Tata Kelola SDM dan Pengembangan Usaha sepanjang dua tahun terakhir yakni 2017 – 2018. Tahun ini, diharapkan BPR BKK Kebumen dapat meraih Award TOP BUMD 2019 untuk tingkat nasional. Menurut Direktur Utama BPR BKK Kebumen

Sutrisno, setelah melalui tahap penilaian yang dilakukan oleh tim panitia TOP BUMD 2019 yang berpusat di Jakarta, BPR BKK Kebumen dinyatakan masuk dalam peringkat 200 besar terbaik dari 1600-an BUMD se-Indonesia. Penilaian ini dilakukan setelah BPR BKK Kebumen melalui proses wawancara dengan tim panitia seleksi TOP BUMD baru-baru ini di Jakarta terkait *Human Capital Management, Human Capital Index, Marketing and Service* serta Strategi dan Manajemen Kinerja sepanjang dua tahun terakhir yakni 2017 dan 2018. (Sumber : Portal berita 2019).

Capaian Kerja Tahun 2018 Laba BPR BKK Kebumen selalu meningkat mulai dari Rp.12.353.705.000,00 di tahun 2014 sampai akhir 2018 yang tercatat Rp.15.314.789.000,00. Terkecuali laba tahun 2015 yang hanya Rp.6.689.320,00 akibat adanya kasus hukum yang melibatkan nasabahnya. Pada tahun 2018, BPR BKK Kebumen termasuk 5 besar BPR di Jawa Tengah berdasarkan laba,” kata Sutrisno. Asetnya mulai tahun 2012 tercatat Rp.256.761.533.000,00 terus berkembang tinggi, dan di akhir tahun 2018 tercatat Rp.454.289.619.723,00(Sumber:https://www.topbusiness.id/tag/bpr-bkk-kebumen).

Dalam pelaksanaan organisasinya PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen telah menerapkan kebijakan *career path* sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan untuk promosi. Juga ada training atau pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM. Kebijakan tersebut berguna untuk regenerasi jajaran manajemen BPR BKK Kebumen dan juga peningkatan kesejahteraan pegawai berupa kenaikan gaji 10 persen setiap tahun.

Peningkatan kesejahteraan pegawai yang dilakukan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai motivasi kerjanya. Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Artinya motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Mathis & Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Motivasi Kerja yang ada pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen terlihat para pegawai yang ada disana mampu mengontrol keadaan yang terjadi seperti bekerja keras, dapat mengontrol kemampuannya yaitu memiliki inisiatif yang tinggi, berusaha untuk menemukan pemecahan masalah yang terbaik dari situasi yang ada.

Pegawai yang termotivasi akan melakukan tindakan yang baik terhadap peningkatan kerjanya dan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu

faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Johan R, 2002). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Luthans (2006), terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, *supervisor*, dan rekan kerja.

Pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen pegawai bisa mendapatkan kepuasan kerja dengan adanya fasilitas yang mendukung seperti pemberian gaji dan penghargaan promosi jabatan. Dengan adanya kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja yang membuat kinerja semakin baik dan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Pencapaian kinerja yang optimal salah satunya dilakukan melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Pegawai yang ada pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan kepercayaan diri yang besar, sehingga keberhasilan dalam pencapaian target kegiatan dapat selalu dicapai, hal demikian membuat para pegawai lebih giat dan menghasilkan *output* yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* Maka judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen**”.

METODE

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengukuran kinerja pegawai menurut Robbins (2006:260) :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dantanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu (per semester atau tahun), hasil penilaian digunakan sebagai dasar kebijakan promosi dan pengembangan karyawan, dapat digunakan sebagai umpan balik kepada karyawan untuk mengetahui kekurangan yang dimiliki dan sebagai salah satu alat motivator bagi karyawan untuk meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian individu itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima dan jumlah yang seharusnya diterima. Seseorang akan relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan yang lainnya tidak merasa puas.

Jika perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat. Manfaat kepuasan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah Pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, Meminimalisir kerusakan, Kedisiplinan meningkat, Meminimalisir rotasi karyawan, Peningkatan produktivitas kerja, Mengurangi biaya-biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang

dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Kaitan motivasi kerja dengan unjuk kerja dapat diungkapkan sebagai berikut: unjuk kerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Self Efficacy

Bandura (2010) mengatakan, *self efficacy* adalah kepercayaan individu pada kemampuan untuk berhasil melakukan tugas tertentu. Keyakinan *self efficacy* juga mempengaruhi pemilihan tugas, usaha, ketekunan, ketahanan dan prestasi. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 1995).

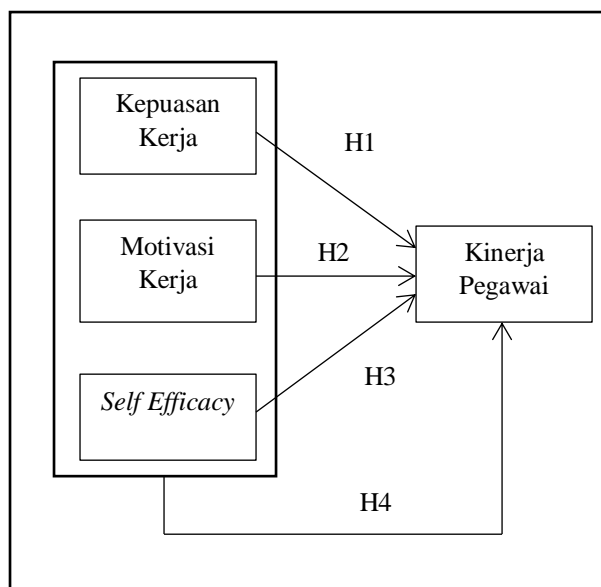
Sedangkan menurut Dale Schunk (2001), *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam memilih kegiatannya. Individu dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari hal-hal yang melibatkan banyak tugas, khususnya untuk tugas yang menantang sedangkan individu dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar dalam memotivasi dirinya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dianggap menantang.

Self Efficacy seseorang merupakan hal yang kuat dalam menentukan seseorang akan bertindak, berfikir dan bereaksi sewaktu menghadapi situasi-situasi yang tidak menyenangkan (Bandura, 2010). Dapat dilihat dari dimensi *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality* dan *streght* bahwa *self efficacy* berhubungan dengan bagaimana seseorang membedakan tingkat kesulitan tugas sehingga mereka akan cenderung menjadi pemilih dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tantangan yang diberikan, memiliki tingkat kekuatan yang di dasarkan pada pengalaman keberhasilan.

Kerangka Pemikiran

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan *self efficacy* dan variabel terikat (dependen) kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak dan seberapa besar hubungan itu, serta bagaimana arah hubungan tersebut.

Gambar. 1 Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

- H₁** :Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.
- H₂** :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.
- H₃** :Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.
- H₄** :Kepuasan kerja, motivasi kerja dan Self Efficacy secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan self efficacy. Subjek penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus atau seluruh populasi dijadikan responden penelitian, penulis berpedoman pada pendapat yang dikemukakan Sugiyono (2010:85) disebutkan bahwa sensus sampling (sampling jenuh) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji instrument (Validitas dan Reliabilitas) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), uji hipotesis (uji t parsial dan koefisien determinasi), dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen

Sejarah dan Perkembangan PD. BPR BKK Kebumen BKK Kebumen mendapat ijin pendirian usaha dari Menteri Keuangan sebagai Badan Kredit Kecamatan, yang ditindaklanjuti dengan keputusan Gubernur kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah dengan no.Dsa. G. 226 /1969, tanggal 4 September 1969 Jo No. Dsa. G. 323/1970 yang kemudian pada tanggal 19 Nopember 1970 dikukuhkan dengan peraturan daerah sehingga BKK Kebumen berdiri sejak tahun 1970.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Jawa Tengah No. 4 Tahun 1995 Badan Kredit Kecamatan (BKK) diubah status menjadi PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK. Badan Kredit Kecamatan Kebumen sejak tanggal 4 Mei 1999 resmi berstatus sebagai PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu dengan dikeluarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 32/132/Kep/Dir tentang Pemberian Ijin Usaha Badan Kredit Kecamatan Kebumen sebagai Bank Perkreditan Rakyat BKK Kebumen yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya sesuai dengan undang-undang No. 7 Tahun 1992 yang disempurnakan dengan Undang-undang No. 10 Tahun 1998 yaitu menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito.

PD. BPR BKK se-Kabupaten Kebumen digabung (merger) dengan keputusan Deputy Gubernur Bank Indonesia No. 10/11/Kep.Dpg/2008 tanggal 20 Agustus 2008 tentang Pemberian Ijin Penggabungan Usaha (merger). Dan keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 539/37/2008 tanggal 12 September 2008 tentang Ijin Penggabungan (merger) dan tanggal 11 Oktober 2008 resmi PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Kabupaten Kebumen diadakan merger untuk memperkuat permodalan yang tujuannya membantu dan menolong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil sebanyak 40 sampel dari penyebaran kuisioner terhadap pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen. Berdasarkan data

yang terkumpul dari 40 responden, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	21-30 tahun	8	20%
2	31-40 tahun	15	37,5%
3	42-50 tahun	8	20%
4	>50 tahun	9	22,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas diketahui bahwa responden dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun sebesar 20%, responden dengan rentang usia 31 sampai 40 tahun sebesar 37,5%, responden dengan rentang usia 41 sampai 50 tahun sebesar 20%, dan responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun sebesar 22,5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari total 40 responden sebagian besar berada diusia 31 sampai 40 tahun.

Tabel 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	Laki-laki	33	82,5%
2	Perempuan	7	17,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel IV-2 di atas diketahui bahwa dari 40 responden yang dijadikan sampel sebanyak 33 orang atau sebesar 82,5% laki-laki dan 7 orang atau sebesar 17,5% perempuan.

Tabel 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	
		Dalam Angka	Prosentase
1	SMA	15	37,5%
2	D3	0	0%
3	S1	23	57,5%
4	S2	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA sebesar 37,5%, responden dengan pendidikan D3 sebesar 0%, responden dengan pendidikan S1 sebesar 57,5%., dan responden dengan pendidikan S2 sebesar 5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari total 40 responden sebagian besar pendidikan yang bekerja di PD BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang diajukan pada kuisioner tersebut mampu mengungkap suatu yang diukur oleh kuisioner tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan tabel r dengan uji significance level dengan $df = n - k$ ($df = 40 - 2 = 38$) dengan tingkat signifikansi 0,05%, maka dipperoleh angka r tabel sebesar 0,312.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,422	0,312	Valid
X1.2	0,453	0,312	Valid
X1.3	0,377	0,312	Valid
X1.4	0,508	0,312	Valid
X1.5	0,346	0,312	Valid
X1.6	0,645	0,312	Valid
X1.7	0,681	0,312	Valid
X1.8	0,482	0,312	Valid
X1.9	0,622	0,312	Valid
X1.10	0,441	0,312	Valid
X1.11	0,717	0,312	Valid
X1.12	0,504	0,312	Valid
X1.13	0,539	0,312	Valid
X1.14	0,583	0,312	Valid
X1.15	0,748	0,312	Valid
X1.16	0,609	0,312	Valid
X1.17	0,413	0,312	Valid
X1.18	0,688	0,312	Valid
X1.19	0,572	0,312	Valid
X1.20	0,656	0,312	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai padavariabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel motivasi

Item	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,525	0,312	Valid
X2.2	0,391	0,312	Valid
X2.3	0,620	0,312	Valid
X2.4	0,393	0,312	Valid
X2.5	0,638	0,312	Valid
X2.6	0,693	0,312	Valid
X2.7	0,537	0,312	Valid
X2.8	0,615	0,312	Valid
X2.9	0,604	0,312	Valid
X2.10	0,387	0,312	Valid
X2.11	0,593	0,312	Valid
X2.12	0,360	0,312	Valid
X2.13	0,586	0,312	Valid
X2.14	0,639	0,312	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 6
Uji Validitas Variabel *self efficacy*

Item	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,832	0,312	Valid
X3.2	0,423	0,312	Valid
X3.3	0,483	0,312	Valid
X3.4	0,418	0,312	Valid
X3.5	0,673	0,312	Valid
X3.6	0,621	0,312	Valid
X3.7	0,832	0,312	Valid
X3.8	0,522	0,312	Valid
X3.9	0,689	0,312	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y1.1	0,509	0,312	Valid
Y1.2	0,686	0,312	Valid
Y1.3	0,611	0,312	Valid
Y1.4	0,404	0,312	Valid
Y1.5	0,336	0,312	Valid
Y1.6	0,677	0,312	Valid
Y1.7	0,433	0,312	Valid
Y1.8	0,594	0,312	Valid
Y1.9	0,690	0,312	Valid
Y1.10	0,600	0,312	Valid
Y1.11	0,687	0,312	Valid
Y1.12	0,348	0,312	Valid
Y1.13	0,615	0,312	Valid
Y1.14	0,501	0,312	Valid
Y1.15	0,657	0,312	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk kemudian digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas diketahui dengan melihat alpha of item deleted menunjukkan hasil positif dan koefisien apabila nilai alpha lebih besar dari nilai cronbranch alpha sebesar 0,60.

Berdasarkan uji reliabilitas kuisioner tentang kepuasan kerja terdiri dari 20 butir pertanyaan, motivasi terdiri dari 14 butir pertanyaan, dan *self efficacy* terdiri dari 9 butir pertanyaan, serta kinerja pegawai terdiri dari 15 butir pertanyaan, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS for windows version 21 dinyatakan reliabel sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbranch Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,870	0,60	Reliabel
Motivasi <i>Self Efficacy</i>	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,795	0,60	Reliabel
	0,826	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) dikarenakan nilai alpha lebih besar dari nilai cronbranch alpha sebesar 0,60.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Nilai Collinearity Statistics

No	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Pegawai	0,468	2,138
2	Motivasi	0,285	3,505
3	<i>Self Efficacy</i>	0,503	1,987

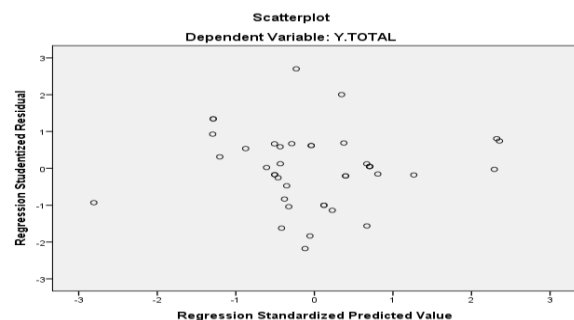
Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dijelaskan bahwa tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10, maka dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas

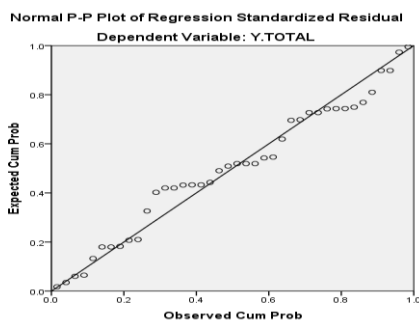


Berdasarkan Gambar heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik – titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2
Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel kepuasan kerja, motivasi, dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan Software SPSS for windows version 21 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10
Regresi Berganda Hasil Perhitungan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,813	3,976		,707	,484
Kepuasan Kerja (X1)	,166	,076	,245	2,174	,036
Motivasi Kerja (X2)	,471	,158	,431	2,985	,005
Self Efficacy(X3)	,460	,138	,363	3,339	,002

Sumber : data primer yang diolah,2020

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,813 + 0,166 X_1 + 0,471 X_2 - 0,460 X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 2,813
Nilai konstanta sebesar 2,813 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* = 0 maka kinerja pegawai sebesar 2,813.
2. b1 = 0,166
Koefisien regresi sebesar 0,166 artinya kepuasan kerja(X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel kepuasan kerja (X1) ditingkatkan 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,166.
3. b2 = 0,471
Koefisien regresi sebesar 0,471 artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel motivasi kerja(X2) ditingkatkan 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,471.
4. b3 = 0,460
Koefisien regresi sebesar 0,460 artinya *self efficacy* (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika variabel *self efficacy* (X3) ditingkatkan 1 poin, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,460.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu variabel kepuasan kerja (X1), variabel motivasi (X2), variabel *self efficacy* (X3), terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam pengujian ini ditentukan nilai signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Uji t

Variabel	Sig	A	T hitung	T table	Kesimpulan
X1	0,036	0,05	2,174	2,026	Signifikan
X2	0,005	0,05	2,985	2,026	Signifikan
X3	0,002	0,05	3,339	2,026	Signifikan

Sumber : data primer yang diolah,2020

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)
Berdasarkan hasil analisis di atas variabel kepuasan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,174 > t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan 0,036 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel Motivasi (X2)
Berdasarkan hasil analisis di atas variabel Motivasi (X2) memiliki t hitung sebesar 2,985 > t tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Hal ini

menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

3. Variabel *Self Efficacy* (X3)

Berdasarkan hasil analisis di atas variabel *self efficacy* (X3) memiliki t hitung sebesar $3,339 > t$ tabel sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Hasil Uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS for windows version 21 dapat dilihat pada tabel IV-12

Tabel 12
Hasil analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	797,631	3	265,877	44,156	,000 ^b
Residual	216,769	36	6,021		
Total	1014,400	39			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 44,156 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan Fhitung sebesar 44,156 lebih besar dari F tabel 2,86, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja, motivasi, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,786	,769	2,45384

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel diatas pada kolom *Adjusted R Square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini berarti kontribusi variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 76,9%. Sedangkan sisanya 23,1%(100% - 76,9%) kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil analisis pengaruh antar variabel penelitian, dimana dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (X1), diperoleh nilai thitung sebesar $2,174 > t$ table 12,026 dengan signifikansi $0,036 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel kepuasan kerjasudah mampu meningkatkan kinerja pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makasar”. Dalam Penelitian tersebut, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi (X2), diperoleh nilai thitung sebesar $2,985 > t$ tabel 2,026 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel motivasi sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmal Umar (2012) meneliti tentang “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur di Kota Makasar”. Dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel *self efficacy* (X3), diperoleh nilai thitung sebesar $3,339 > t$ table 2,026 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka keputusannya adalah hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan sehingga variabel *self efficacy* sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian ini sama kaitannya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martha Oktavia dan Sri Suryoko (2017) meneliti tentang "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi. Dalam hal ini *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh simultan kepuasan kerja, motivasi, dan *self efficacy*, terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK PUSAT OPERASIONAL KABUPATEN KEBUMEN.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai sebesar 44,156 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan Fhitung sebesar 44,156 lebih besar dari F tabel 2,86 yang artinya variabel simultan kepuasan kerja, motivasi, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK PUSAT OPERASIONAL KABUPATEN KEBUMEN.

5. Pengaruh simultan kepuasan kerja, motivasi, dan *self efficacy*, terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK PUSAT OPERASIONAL KABUPATEN KEBUMEN.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, diperoleh nilai sebesar 44,156 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan Fhitung sebesar 44,156 lebih besar dari F tabel 2,86 yang artinya variabel simultan kepuasan kerja, motivasi, dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PD BPR BKK PUSAT OPERASIONAL KABUPATEN KEBUMEN.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuisioner mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen, maka dapat ditarik kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir/data pada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dikatakan valid dan reliabel (andal).
2. Hasil analisis regresi memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy*.
3. Hasil uji parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil uji parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil uji parsial antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan *self efficacy* berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.
7. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi keinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,471 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 47,1 terhadap kinerja pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.

Saran

Bagi PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen

1. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran untuk PD BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen yaitu dengan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan, Memberikan kompensasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, tentunya juga akan menghasilkan kerjasama yang baik antar pegawai PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisa tersebut motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan yaitu Pimpinan PD. BPR BKK Pusat Operasional Kabupaten Kebumen selalu menjaga lingkungan kerja terbaik untuk para pegawainya, memberikan pelatihan yang sesuai, fasilitas yang baik juga dapat menunjang pekerjaan, berikan tujuan dan target yang sesuai dengan kemampuan para pegawai, selalu mendengarkan saran dari pegawai, hargai pegawai dengan merayakan keberhasilannya, berikan pula penghargaan secara finansial bagi mereka yang berprestasi.
3. *Self efficacy* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* atau keyakinan yang dimiliki oleh para pegawai bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk meningkatkan keyakinan para pegawai dengan cara mempunyai keinginan yang besar dalam memotivasi dirinya untuk mengerjakan tugas-tugas

yang dianggap menantang. Sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Akmal Umar;. "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Industri Manufaktur Di Kota Makasar." *Jurnal Aplikasi manajemen* , volume 10, no. 2, Juni 2012: ISSN:1693-5241
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Pustaka Utama Grafiti.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*, Malang: UM Press.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. 1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control Fifth Printing, 200*. New York: W.H. Freeman & Company.
- _____.1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control New York* :W.H. Freemia and Company.
- _____, 2010.*Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta : PT. Andi
- Ghufon, M.N & Risnawita, R.S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johan. R. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur - No.01 / Th.I / Maret 2002*.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies*. Inc
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiasmo, Prof. Dr. MBA., Ak. 2004. Yogyakarta. *Akuntansi Sektor Publik*
- Martha Oktavia dan Sri Suryoko. 2017. *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers*,1-11.
- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Pajares,F., Dale H. Schunk. 2001. *The Development of Academic Self-Efficacy*. Emory University and Purdue University.
- Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pudjiastuti Enni dan Untung Sriwidodo. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan*. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 120 – 131. Diambil 5 Maret 2019 dari Google Scholar.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior* (15th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehalindo. Hal: 260.
- Saputra, Wahyu. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi. Universitas Lampung
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Simamora B., 2004, *Riset Pemasaran, Edisi Pertama*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.