

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL  
MELALUI *SELF EFFICACY* PADA KANTOR CAMAT KAYU ARO**

**TYANSI WILDASARI, ELIYUSNADI, ARIESKA  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

[Tyansiwildasari31@gmail.com](mailto:Tyansiwildasari31@gmail.com)

[eliyusnadi@gmail.com](mailto:eliyusnadi@gmail.com)

[arieska@gmail.com](mailto:arieska@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to see the effect Job Satisfaction on Pormance of Satate Civil Servant (ASN) at the Kayu Aro Office with Self Efficacy as an intervening variabel. Responden in this study were the Satate Civil Servant (ASN) at the Kayu Aro District Office, totaling 20 people. The analytical tool used in this research is Simple Linear Regression, Multiple Linear Regression and Path Analysi, by performing a Regression test. The result show that : 1. Job Satisfaction is not signifikan to Performance, it is know that  $t_{count} > t_{table}$  is  $0,000 < 0,05$  with a significant level of 0,186 (significance  $> 5\%$ ). Than there is an in significant influence between Job Satisfaction (X) on Performance (Y). 2. Job Satisfaction has a positive and significant impact on Self Efficacy, it is know that  $Tubel$  is  $2,415 > 1,734$  with a significant level of 0,027 (significance  $< 5\%$ ). Than there is a significant influence between Self Efficacy (Z) on Performance (Y). 3. Job Satisfaction and Job Satisfaction together have a positive effect on Performance, this is proven by the  $F_{hitung}$  value of 80.422 and  $F_{table}$  3,55 with a significance of 0,000 therefore  $F_{count} > F_{table}$  ( $80.422 > 3,55$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  Accepted. With a significant value smaller than 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), it can be ignored that Job Satisfaction and Self Efficacy together have a positive and significant effect on Performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Kayu Aro District Office. 4. Through Path Analysis and testing in this study, it shows that the variable of Self Efficacy variable has a positive and significant effect on Performance with Job Satisfaction as a mediator. Because the  $t_{count}$  is 2,883 with a significance level of 5%. For a tables at the 0,05 significance level and  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ), the table test size is 2,101. So  $t_{count} > t_{table}$  ( $2,883 > 2,101$ ), it can be denied that the mediation coefficient of 1.270302 is significant. This means that Job Satisfaction can be a mediator in the influence of Job Satisfaction on Performance at State Civil Apparatus at The Kayu Aro Head Office.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Melalui *Self Efficacy* Pada Kantor Camat Kayu Aro. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor

Camat Kayu Aro yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), diketahui nilai koefisien  $c$  adalah sebesar 0,728 ( $\beta_c = 0,955$ ) dengan  $t_c=13,700$  dan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja atau ( $c \neq 0$ ) dan kriteria pertama terpenuhi. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2.101$  dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi  $< \% 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Kepuasan Kerja dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja, dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Kayu Aro. 4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti *Self Efficacy* dapat menjadi mediator dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kayu Aro.

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

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan instansi ataupun organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan suatu instansi ataupun organisasi. Dukungan dari instansi ataupun organisasi berupa pengarahan dari seorang pimpinan, dimana komitmen yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman. Disamping itu juga dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi/perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan pribadi pegawai, organisasi dan juga

masyarakat. Bagi individu Aparatur Sipil Negara, pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber Kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keinginan untuk tahu lebih banyak akan pekerjaannya demi peningkatan karier mereka. Untuk mempertahankan Kepuasan kerja para Aparatur Sipil Negara agar tetap tinggi, maka perlu diperhatikan faktor motivasi kerja dan faktor kondisi kerja di instansi ataupun organisasi. Seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan karena merasa memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, dalam hal ini adalah rasa keadilan yang harus didapatkan dari tindakannya, yaitu menerima gaji. Berdasarkan teori keadilan mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan studi pendahuluan yang penulis lakukan maka terdapat beberapa fenomena yang terjadi di Kantor Camat Kayu Aro yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, diantaranya :

1. Pekerjaan itu sendiri, seringkali pekerjaan yang diberikan kepada bawahan tidak dapat dilakukan dengan baik.
2. Promosi terhadap pegawai dilakukan tidak berdasarkan kinerja dan profesionalisme pegawai, melainkan kedekatan dan adanya koneksi dengan pemangku jabatan.
3. Supervisi yang dilakukan terhadap pegawai tidak berjalan dengan semestinya. Sementara itu fenomena yang berhubungan dengan Kinerja Individual dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Seringkali tidak tercapainya tujuan ataupun sasaran pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
2. Kurangnya standar kerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga mengakibatkan hasil yang tidak memuaskan.
3. Tidak adanya umpan balik dari unsur pimpinan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

Sedangkan fenomena yang berhubungan dengan *Self Efficacy* dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh budaya dan kepercayaan yang kurang baik atas kemampuan pegawai lain dalam bekerja.
2. Adanya anggapan Jenis Kelamin wanita dianggap lebih berperan dalam berkarir dibandingkan pria.
3. Adanya anggapan bahwa sifat dan tugas yang dihadapi pegawai semakin sulit, maka semakin rendah kemampuan yang mereka miliki.
4. Kurangnya informasi tentang kemampuan individu dalam bekerja.

Dari berbagai fenomena diatas maka penulis tertarik untuk meneliti yang secara akademis dugaan tersebut belum pernah diteliti, sehingga penulis tertarik untuk mendalami penelitian tersebut yang akan dituangkan dalam Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual melalui *Self Efficacy* Pada Kantor Camat Kayu Aro”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang Masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang diteliti dalam proposal ini yaitu :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja individual Pegawai Kantor Camat Kayu Aro ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Self Efficacy* Pegawai Kantor Camat Kayu Aro ?
3. Apakah Kinerja Individual berpengaruh langsung terhadap *Self Efficacy* pegawai kantor Camat Kayu Aro ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui *Self Efficacy* Pegawai pada Kantor Camat Kayu Aro ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja individual Pegawai Kantor Camat Kayu Aro.
2. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy* Pegawai Kantor Camat Kayu Aro.
3. Untuk mengetahui Pengaruh langsung Kinerja Individual terhadap *Self Efficacy* pegawai kantor Camat Kayu Aro.
4. Untuk mengetahui Pengaruh secara tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja individual melalui *Self Efficacy* Pegawai pada Kantor Camat Kayu Aro.

### **1.4 Tinjauan Pustaka**

#### **Konsep Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati Kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

#### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthan dalam Sopiath (2008:171) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja.
2. Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

3. Supervisi, yaitu mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kelompok kerja, Bagi kebanyakan pegawai atau karyawan, kerja juga butuh interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah, dan mampu bekerja secara kelompok serta mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai.
5. Kondisi kerja, dimana keadaan atau suasana di tempat kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bila kondisi kerjanya baik, bersih, atraktif, nyaman, maka karyawan akan merasa mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

### **Konsep Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2013). Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari Kepuasan Kerja. Motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika Kepuasan Kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati.

Menurut Wibowo (2011:76) Terdapat tujuh indikator kinerja :

1. Tujuan  
Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik  
Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, yang merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Mereka secara efektif membutuhkan kesempatan untuk memenuhi syarat untuk bisa berprestasi.

### **Konsep *Self Efficacy* (Efikasi Diri)**

Konsep *Self Efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitif* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura dalam Cecilia (2018:21) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

### **Indikator *Self Efficacy***

Menurut Bandura dalam Cecilia (2018) tinggi rendahnya Efikasi Diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa indikator yang berpengaruh dalam mempersiapkan kemampuan diri individu. Indikator tersebut diantaranya :

1. Budaya, Budaya mempengaruhi *Self Efficacy* melalui nilai (*value*), Kepercayaan (*belief*), dan proses pengaturan diri (*Self Regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *Self Efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *Self Efficacy*.
2. Jenis Kelamin, Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *Self Efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura dalam Cecilia (2018:73) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.
3. Sifat dan Tugas yang dihadapi, Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri

semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu, maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif Eksternal, Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Self Efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Self Efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.
5. Status atau peran individu dalam lingkungan, Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *Self Efficacy* yang dimiliki juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *Self Efficacy* yang dimilikinya juga rendah.
6. Informasi tentang kemampuan diri, Individu akan memiliki *Self Efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *Self Efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Pendekatan Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

#### 2.1.1 Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual Pegawai Kantor Camat Kayu Aro dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analisis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analisis* (Analisis Jalur) yaitu merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

#### 2.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Kantor Camat Kayu Aro Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan peneliti berdomisili di kecamatan Kayu Aro serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai,

dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Kayu Aro yang ditetapkan sebanyak 27 orang.

### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Non Probability Sampling yaitu Sampling Jenuh. Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Cecilia, (2018:48 ) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang yaitu Pegawai yang berstatus PNS saja.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Data Primer**

Data Primer diperoleh dari individu atau orang yang secara langsung diperoleh dilapangan/objek penelitian berasal dari Pegawai Kantor Camat Kayu Aro.

#### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dapat berupa, literatur, buku dan laporan lainnya.

### **3.6. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden. Disamping itu juga data dikumpulkan dengan melakukan observasi dan wawancara tidak terstruktur untuk memperoleh data sekunder.

### **3.7. Teknis Analisis Data**

#### **3.7.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0.05$ , maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas



yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r=0.3$ . (Arikunto, 2008:72)

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 dengan kriterium uji bila *correlated item – total correlation* lebih besar dibandingkan dengan 0.3 maka data merupakan *construck* yang kuat (valid) (Masrun dalam Sugiyono, 2009:188).

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2012). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2012). Dalam penelitian yang dilakukan, data yang telah diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan alat analisis.

### 3.7.3. Skala Likert

Data diperoleh dari instrumen penelitian maka data tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan variabel penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Dengan rincian sebagai berikut:

- |                        |         |        |
|------------------------|---------|--------|
| 1. Sangat Setuju       | ( SS )  | Skor 4 |
| 2. Setuju              | ( S )   | Skor 3 |
| 3. Tidak Setuju        | ( TS )  | Skor 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju | ( STS ) | Skor 1 |

### 3.7.4. Uji Prasyarat

#### a. Uji Normalitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:54) Uji Normalitas adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik atau non parametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Statistik parametrik dapat digubakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 16.00 *Statistic for windows*. Uji Kolmogrov – Smirnov, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Menurut Misbahuddin, dkk, (2005:63) Uji Linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data apakah data berpola linear atau tidak. Uji

ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 *Statistic For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka kesimpulannya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y).

### 3.7.5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Interpretasi Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan September 2022 dengan kuisioner dan mengambil data yang di perlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai/ASN pada kantor camat Kayu Aro yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja. Dimana jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 20 orang.

### 3.3.2. Pengujian Validasi dan Reliabilitas Data

#### 3.3.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Apabila nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,400$  pada n=20, df=18, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Sugiono, 2016;177).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00 Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikan sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.10 dibawah ini.

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,689, artinya apabila Kepuasan Kerja (X), dan *Self Efficacy* (Z) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja sebesar 0,689.
2. Nilai  $b_1 = +0,297 X$ , tanda “+” berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif, yang berarti apabila Kepuasan Kerja dinaikkan 100% maka *Self Efficacy* naik sebesar 29,7%.
3. Nilai  $b_2 = + 0,683 Z$ , tanda “+” berarti *Self Efficacy* berpengaruh positif yang berarti apabila *Self Efficacy* di naikan 100% maka Kinerja naik sebesar 68,3%.

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Z = 7,448 + 0,794 x$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui nilai koefisien a adalah sebesar 0,794 ( $\beta_c = 0,934$ ) dengan  $t_a = 11,055$  dan signifikansi  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian *Self Efficacy* secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja atau ( $a \neq 0$ ) dan kriteria kedua terpenuhi.

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

#### IV. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,728 atau 72,8% dengan nilai signifikansi lebih kecil  $\alpha = 0,05$  artinya Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Terdapat Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy* secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,794 atau 79,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil  $\alpha = 0,05$  artinya Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap *Self Efficacy*.
3. Terdapat Pengaruh Langsung Kinerja terhadap *Self Efficacy* secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,730 atau 73,0% dengan nilai signifikansi lebih kecil  $\alpha = 0,05$  artinya Kinerja sangat berpengaruh terhadap *Self Efficacy*.
4. Terdapat pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Kayu Aro melalui *Self Efficacy* secara signifikan dimana nilai kontribusi didapatkan adalah sebesar 0,542302 atau 54,23%.
5. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,346 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,346 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,839302. Yang berarti *Self Efficacy* dapat menjadi mediator dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kayu Aro.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Administrasi Nusantara(JAN-MAHA) serta semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu dalam Jurnal ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, Herdian, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. Rajawali Grafindo, Jakarta.
- Cecilia, Engko, 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 1995, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Handoko, (2003). *Pengantar Pengawasan Intern*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu SP, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*, Remaja Rodakarya, Bandung.
- Miller, Timothy. 2005. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Misbahuddin, Dkk., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Moeljono. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyana. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Panggabean, Mutiara, S (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Baru, Bandung
- Sa'ad. Wahyu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Penerbit STIE YKPN. Yogjakarta