

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL MELALUI
SELF EFFICACY PADA BANK JAMBI CABANG SUNGAI PENUH**

FUJI RAMANTI, BUKHARI MUALIM, BADRIZAL
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

fujiramanti@gmail.com
bukharimualim@gmail.com
badrizal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on individual performance through self efficacy at jambi bank sungai penuh branch. Responden in this study were employees at jambi bank sungai penuh branch, totalling 20 people, the analytical tool used in this research is simple linear regression, multiple linear regression and path analysis, by conduction a regression test. The result show that : 1. Job satisfaction is significant to direct effect on performance, where the contribution value obtained is 0,734 or 73,4% with a smaller significance value of 0,05 meaning that job satisfaction greatly influences performance individual. 2. There is significant direct effect of job satisfaction on self efficacy. Where the value of the contribution obtained is 0,277 or 27,7% with smaller significance value obtained greatly influences self efficacy. 3. There is direct effect of performance on self efficacy significantly where the contribution value obtained is 0,218 or 21,8% with a smaller significance value 0,05 meaning performance greatly influence self efficacy. 4. There is an indirect effect of job satisfaction on employe performance at bank jambi branch sungai penuh through self efficacy significantly where the contribution value is 0,444 or 4,4%. 5. Through path analysis and in this study shows for labels at a significance level of 0,05 and $df\ n-k\ (20-2=18)$ then the magnitude of is 2,101 so $(1,711 < 2,101)$ it can be concluded that the mediation coefficient is 2,264 which mean self efficacy cannot be amediator in the influence job satisfaction on individual performance at bank jambi branch sungai penuh.

Keyword : Job Satisfaction, Performance and self efficacy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja individual Melalui *Self Efficacy* pada Bank jambi cabang sungai penuh. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada bank jambi cabang sungai penuh yang berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,734 atau 73,4% dengan nilai signifikan lebih kecil $\alpha = 0,05$ artinya kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individual, 2. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *self efficacy* secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,277 atau 27,7% dengan nilai signifikasi 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 0,218 atau 21,8% dengan nilai signifikasi lebih kecil $\alpha = 0,05$ artinya kinerja sangat

berpengaruh terhadap *self efficacy*. 4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada bank jambi sungai penuh melalui *self efficacy* secara signifikan dimana nilai kontribusi didapatkan adalah sebesar 0,044 atau 4,4%. 5. Melalui path analysis 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 1,711 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-k$ ($20-2=18$) maka besarnya t_{tabel} adalah 2,101. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,711 > 2,101$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 0,264 yang berarti *self efficacy* tidak dapat menjadi mediator dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pada bank jambi cabang sungai penuh.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Kinerja dan self Efficacy.*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelaksanaan sistem ekonomi suatu negara tercermin dalam keseluruhan lembaga-lembaga ekonomi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem perekonomian negara Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya struktur ekonomi. Majunya suatu sistem perekonomian di suatu negara tentunya tidak terlepas dari peran perbankan dinegara itu sendiri yang merupakan roda penggerak. Sistem perbankan di Indonesia dibedakan berdasarkan fungsinya yang terdiri dari Bank Central, Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat.

Sistem perbankan di Indonesia adalah merupakan sebuah tata cara, aturan-aturan dan pola bagaimana sebuah sektor perbankan menjalankan usahanya sesuai dengan ketentuan atau sistem yang dibuat oleh pemerintah. Sistem perbankan di Indonesia terbangun dengan konsep yang dilandaskan pada sistem perekonomiannya sebagai sistem ekonomi demokrasi (Nawang Wulan : 2021).

Dengan adanya perubahan teknologi dan informasi sangat berpengaruh terhadap sumberdaya manusia yang mengendalikan sistem perbankan dimaksud. Manusia merupakan sumberdaya yang terpenting yang paling diutamakan dalam hal pengelolaan sistem perbankan. Dikatakan demikian karena dari sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, prilaku, sifat, karakter dan tindakan yang bervariasi, serta mempunyai kemampuan berpikir secara rasional dan mempunyai nilai-nilai kemanusiaan yang eksistensinya harus dihargai dan dihormati. Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan instansi ataupun organisasi termasuk diantaranya sistem perbankan.

Sumber daya manusia yang baik tentunya akan meningkatkan Kinerja baik secara kelompok maupun secara individu. 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 individual. 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/organisasi.

Guna mencapai suatu tujuan yang positif, diperlukan peran aktif pimpinan didalam menumbuhkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan para pegawai agar seorang pegawai merasa puas dan menyenangkan pekerjaannya sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Akan tetapi, pada dasarnya Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual atau pribadi. Setiap individu akan memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang berbeda-beda antara yang satu dan yang lainnya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu tersebut. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang didapatnya, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu yang cukup penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan pribadi pegawai, organisasi dan juga masyarakat. Bagi individu pegawai, 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 pegawai/karyawan 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.

Selain meningkatkan kepuasan kerja, pemberian kompensasi dalam bentuk Kepuasan Kerja dapat pula meningkatkan komitmen organisasi (Prasetyo, 2013). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Aftab, 2012). Suwardi (2011) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan setiap pegawai & loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai & tujuan organisasi.

Demikian juga halnya dengan Bank Jambi Cabang Sungai Penuh, para Pegawai harus dapat mempunyai SDM yang unggul dan mampu bersaing serta mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan Pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan disiplin. Untuk itu kemampuan SDM selaku Pegawai harus diberdayakan melalui peningkatan disiplin, pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan dan disiplin kerja yang memadai maka diperlukan adanya Gaya Kepemimpinan yang berkelanjutan terhadap tugas yang diberikan kepada Pegawai. Hal ini diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja aparat terutama dalam mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Oleh karenanya dalam meningkatkan kinerja individual perlu memperhatikan disiplin Pegawai atau petugas.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja individual Bank Jambi Cabang Sungai Penuh ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap *Self Efficacy* Pegawai Bank Jambi Cabang Sungai Penuh ?

3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh langsung terhadap Kinerja individual Bank Jambi Cabang Sungai Penuh ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja secara tidak langsung melalui *Self Efficacy* Karyawan pada Bank Jambi Cabang Sungai Penuh ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jambi Cabang Sungai Penuh.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Self Efficacy* karyawan pada Bank Jambi Cabang Sungai Penuh.
3. Pengaruh *Self Efficacy* secara langsung terhadap Kinerja karyawan Bank Jambi Cabang Sungai Penuh
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung melalui *Self Efficacy* karyawan pada Bank Jambi Cabang Sungai Penuh.

1.3 Tinjauan Pustaka

Konsep Kepuasan Kerja

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap instansi ataupun organisasi. mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi atau organisasi. pegawai menjadi pelaku yang menjuang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal Kepuasan Kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

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.

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2001:179) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sunyoto (2012:210) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl dikutip oleh As'ad dalam Sunyoto (2012:211), yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Dikembangkan oleh Adams, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik yang dikutip dari Locke.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinyu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yakni:

Menurut Burt dalam Sunyoto (2012:212), yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan:
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja.
2. Faktor individual, hubungan dengan:
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b. Usia orang dengan pekerjaan
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor keadaan keluarga karyawan
4. Rekreasi, meliputi pendidikan

Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners (2000), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi perputaran tenaga kerja (*labor turn over*)
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Mengurangi keselamatan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Menimbulkan kematangan psikologis.
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Promosi
3. Supervisi
4. Kelompok kerja
5. Kondisi kerja

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, 2008). Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motif berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2008). Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2002:78). Di lain pihak menurut Simamora (2003:45) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh karyawan.

Aspek-Aspek Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja individual, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja.

Ciri-ciri Kinerja Yang Berkualitas

Menurut Siska (2015:19), ciri-ciri karyawan atau pegawai yang berkualitas adalah sebagai berikut :

1. Menjalani Tugas dengan baik.
2. Produktif.
3. Berorientasi pada target.
4. Bermotivasi Tinggi
5. Sabar dan Bekerja Keras
6. Fokus pada Detil
7. Berfikir dan bertindak Positif
8. Menjaga Hubungan Sosial

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998: 16-17) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

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 kognitif yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (dalam Jess Feist:2010:212) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Pengertian *Self-Efficacy*

Dalam teori sosial kognitif Bandura, dikenal istilah *self-efficacy* yang mempengaruhi pilihan aktivitas, usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Dalam kegiatan belajar, *self-efficacy* membuat siswa memilih mengerjakan atau menghindari suatu aktivitas belajar.

Dimensi *Self-Efficacy*

Di dalam *self-efficacy* seseorang terdapat dimensi-dimensi yang memiliki implikasi pada kinerja seseorang. Bandura (dalam Ghufroon,2010: 88) membagi *self-efficacy* kedalam tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

- a. Dimensi *level*
- b. Dimensi *generality*
- c. Dimensi *strenght*

Klasifikasi *Self-Efficacy*

Secara garis besar *self-efficacy* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah. Santrock (2009: 216) menyatakan, siswa dengan *self-efficacy* rendah pada pembelajaran dapat menghindari banyak tugas belajar, khususnya

yang menantang. Siswa dengan *self-efficacy* tinggi akan menghadapi tugas belajar tersebut dengan keinginan besar. Siswa dengan *self-efficacy* tinggi lebih tekun berusaha pada tugas belajar dibanding siswa dengan *self-efficacy* rendah. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, meskipun tugas-tugas tersebut sulit. Siswa tidak memandang tugas tersebut sebagai hal yang perlu dihindari. Selain itu, individu mengembangkan minat dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas dan berkomitmen mencapai tujuan yang diinginkan (Bandura, 1997: 119).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Jess Feist, 2010:213-215) *Self Efficacy* dapat dipengaruhi oleh empat hal, yaitu :

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan tersebut dapat di atasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemui hambatan.

2. Modelling Sosial

Pengamatan keberhasilan terhadap orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Anwar, 2009) 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
2. Jenis Kelamin
3. Sifat dan Tugas yang dihadapi
4. Insentif Eksternal
5. Status atau peran individu dalam lingkungan
6. Informasi tentang kemampuan diri

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode 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 Bank Jambi Cabang Sungai Penuh dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif dengan teknik *Path Analysis* yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian. *Path Analysis* (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 Bank Jambi Cabang Sungai Penuh Kabupaten Kerinci. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan tempat peneliti bekerja serta adanya kesediaan instansi terkait dalam memberikan data yang diperlukan.

2.1.3 Variabel dan Definisi Operasional

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sopiah, 2008; Handoko, 2011). Dengan indikator penelitian : Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Supervisi, Kelompok kerja, Kondisi kerja.

2. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Marwansyah (2010:228) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2011:76) Terdapat tujuh indikator kinerja : Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, Peluang

3. *Self Efficacy*

Self Efficacy keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan, dan perilakunya, dengan indikator penelitian berdasarkan pendapat Bandura dalam anwar 2009 dengan indikator : Budaya, Jenis Kelamin, Sifat dan tugas yang dihadapi, insentif eksternal status atau peran individu dalam lingkungan serta informasi tentang kemampuan diri.

2.1.4 Teknik Analisa Data

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).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner 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* (α) (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.

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 instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan kemudian kata-kata tersebut diberi skor nilai. 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

Uji Prasyarat

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.

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).

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

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 16.00. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Menentukan formasi H0 dan H1
H0 : $b_1 = 0$, maka variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
Ha : $b_1 \neq 0$, maka variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. *Level Of Significant*
Jika Sig > 0,05 (α) maka H0 diterima dan Ha ditolak
Jika Sig < 0,05 (α) maka Ha diterima dan H0 ditolak
- c. Menentukan Kriteria Pengujian
H0 ditolak apabila t hitung < t tabel

Uji Hipotesis F

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara variabel X dan Z terhadap variabel Y, dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika Sig F > 0,05 (α) maka H0 diterima dan Ha ditolak
- Jika Sig F < 0,05 (α) maka Ha diterima dan H0 ditolak

Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung atau Intervening (Perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*) Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X1) dan (X2) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Variabel tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c-c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dapat dihitung dengan rumus *Sobel test* dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka selanjutnya menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Setelah nilai t hitung diketahui, kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan

bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghazali, 2012 : 225).

Kemudian dilakukan Analisis Regresi Linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dan implikasinya terhadap *Self Efficacy*. Dalam Regresi Linear Berganda terdapat 4 (empat) variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas (X), yaitu Kepuasan Kerja.
2. Variabel Intervening (Z), Yaitu *Self Efficacy*.
3. Variabel Terikat (Y), Yaitu Kinerja Individual.

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = b_1X_1 + b_2Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

- Y = Kinerja Individual
- B1, b2, b3 = koefisien garis regresi
- X = Kepuasan Kerja
- Z = *Self Efficacy*
- e = *residual* atau *prediction error*

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persentase Sebaran Kuesioner Penelitian

Tabel 3.1
Persentase Sebaran Kuesioner Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	25	100%
2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	20	80 %
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	5	20 %
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	20	80 %

Sumber : Data Primer diolah 2022

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3.2
Hasil analisis Regresi Linear Sederhana pengaruh Pengawasan Fungsional terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.414	1.661		8.078	.000
	Pengawasan Fungsional	.628	.045	.957	13.955	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Dari tabel 3.2. diatas dapat digambarkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 13.414 + 0,628x$

Dengan penjelasan dari persamaan diatas adalah :

1. Nilai a = 13.414 adalah nilai konstanta artinya ketika variabel Pengawasan Fungsional dianggap konstan atau tidak ada perubahan, maka besarnya variabel Kualitas Pelayanan Publik (Y) adalah sebesar 13.414.
2. Nilai b = + 0,628 adalah nilai koefisien regresi dari variabel Kualitas Pelayanan Publik. Artinya tanda positif mengartikan bahwa terjadi peningkatan dari Kualitas Pelayanan Publik, jika Pengawasan Fungsional dinaikkan 100% maka Kualitas Pelayanan Publik akan meningkat sebesar 62,8%.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3.3
Hasil analisis besarnya pengaruh Pengawasan Fungsional terhadap Kualitas Pelayanan Publik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957 ^a	.915	.911	1.059	2.360

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Fungsional

b. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan analisis tabel 3.3 terhadap *R Square* (determinasi) adalah 0,915 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,957). *RSquare* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini sebesar 0,915 atau 91,5% kontribusi variabel Pengawasan Fungsional berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak diteliti.

Uji-T

Untuk menguji signifikansi pengaruh Pengawasan Fungsional terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci maka dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Hasil ringkasan uji t pengaruh Pengawasan Fungsional (X)
terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.414	1.661		8.078	.000
Pengawasan Fungsional	.628	.045	.957	13.955	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan tabel 3.4 dari uji *coefficient* atau uji t tes ternyata didapat t_{hitung} sebesar 13.955. Dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13.955 > 2,101$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Fungsional terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dan analisis bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Fungsional terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci. Hal ini dapat dibuktikan dari uji *coefficient* atau uji t_{tes} ternyata didapat t_{hitung} sebesar 13.955. Dengan tingkat signifikansi 0,00 ($\alpha = 0,05 > 0,00$). Merujuk pada perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13.955 > 2,101$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Diketahui besarnya pengaruh variabel Pengawasan Fungsional (X) terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Y) adalah sebesar 91,5% sedangkan sisanya sebesar 8,55% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diteliti.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian peneliti ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Callahan, 2007, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Dewi, Sartika, 2014, Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten kerinci, STIA-Nusa Sungai Penuh.
- Fathoni, 2006, Manajeme Sumber Daya Manusia, Gajahmungkur, Semarang.
- Fitra. 2005. Perilaku Organisasi dan Pengawasan, Ed.12. Andi Ofset. Yogyakarta
- Halim, 2007, Pentingnya Pengawasan Internal, (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Handoko, 2009. Kepemimpinan dan Sistem Pengawasan Karyawan (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Jimly Asshiddiqie, *Format Kelembagaan Negara Dan Pergeseran Kekuasaan Dalam UUD 1945*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2004), hlm. 23.
- Jimly Asshiddiqie, *Pokok-Pokok Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Reformasi*, (Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer, 2007), hlm. 815.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2013. *Akuntabilitas Birokrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Marbun, *Hukum Administrasi Negara II*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm.23.
- Marsono, 2005, Fungsi Pengawasan Internal, Yayasan pembina Keluarga UPN, Yogyakarta
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Muchsan, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah Dan Peradilan Tatta Usaha Negara Di Indonesia*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 37
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Hadari, 2006, Manajemen Kinerja, Andi Ofset. Yogyakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nurcholis. 2007. Sistem Penawasan Internal, Bumi Aksara. Jakarta
- Ridwan, HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Yogyakarta: UII Press, 2003), hlm. 142
- Robbins, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Baru, Bandung
- Samsudin, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sarwoto, Anwar. 2003. Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Yogyakarta: UII Press.
- Siagian. Henri. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Persada. Yogyakarta
- Silalahi, Ulber, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II). Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalialia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sule dan Saefullah, 2005, Manajemen dan Sistem Pengawasan intern, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Waluyo, *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), hlm. 177
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalialia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Zeithaml, dkk, 2013, Manajeme Pelayanan Publik, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah