

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY* ,
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDY EMPIRIS PADA PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY UNGARAN)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat – Syaratt Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

FITA NIA SARI
B 200 100 087

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. A. Yani Tromol Pos-1 Pabelan Kartasura, Telp (0271) 717417, Fax
(0271) 715448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing Skripsi/Tugas Akhir :

Pembimbing : Dra. Nursiam. M.H., Ak

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : FITA NIA SARI

NIM : B 200 100 087

Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, *SELF EFFICACY*
, LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDY EMPIRIS PADA PT. BATAM
TEXTILE INDUSTRY UNGARAN)

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, Maret 2014

Pembimbing

(Dra. Nursiam. M.H., Ak)

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: FITA NIA SARI
NIM	: B 200 100 087
Fakultas/Jurusan	: EKONOMI DAN BISNIS
Judul Skripsi	: PENGARUH KEPUASAN KERJA, <i>SELF EFFICACY</i> <i>LOCUS OF CONTROL</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY EMPIRIS PADA PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY UNGARAN)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalty kepada Perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hokum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, Maret 2014

Yang menyatakan



FITA NIA SARI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian kantor (*staff office*) yang bekerja di PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji F, uji koefisien determinasi R, dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,005 sehingga H_1 diterima dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Sedangkan variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,014 sehingga H_2 diterima dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$). Begitupula pada variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,009 sehingga H_3 diterima dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$).

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter (dalam) Negara dan antar Negara. Peningkatan ini telah memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai nilai dan posisi strategis di dalam menumbuhkembangkan baik organisasi maupun Negara. Nilai dan posisi strategis itu menjadi penting karena peran dan kontribusi yang dimainkan oleh sumber daya manusia di dalam memajukan dan mengembangkan organisasi maupun Negara. Peran dan kontribusi itu pada akhirnya dapat membangun keunggulan komparatif organisasi dan Negara. Selanjutnya keunggulan komparatif yang diberikan oleh sumber daya manusia pada akhirnya akan menciptakan keunggulan kompetitif organisasi dan Negara. Dengan kata lain bahwa keberhasilan di dalam membangun suatu organisasi atau Negara banyak ditentukan oleh keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia Frinces (2011:49).

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Umam (2010:189) dalam Julianingtyas (2012) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja seperti yang dikemukakan oleh Kalbert dan forgarty (1995) dalam Julianingtyas (2012) adalah sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung. Terdapat tiga faktor utama yang

mempengaruhi kinerja, yaitu (a) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Terkait dengan faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (2000) dalam Prasetya (2013), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Selain itu terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah *self efficacy* dan *locus of control*.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Prasetya (2013) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi Sapariyah (2011).

Locus Of Control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Prasetya (2013), adapun perbedaannya adalah dengan menambahkan variabel *locus of control* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sapariyah (2011), berjudul “Pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian Sapariyah (2011) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, merupakan data hasil transformasi dari data yang terjenjang dengan memberikan simbol angka secara berjenjang. Data kuantitatif ini didapatkan dari jawaban responden yang berupa pengisian angket Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian kantor (*staff office*) yang bekerja di PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode *convenience sampling*, yaitu dengan mengambil sampel yang dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak peneliti. Pembagian kuesioner dilakukan dengan membagikan form untuk pengisian data yang tersedia untuk para karyawan. Sampel yang dipilih yaitu karyawan tetap bagian kantor (*staff office*) PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran. Pengujian kualitas data dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang telah dikumpulkan atau digunakan untuk mengetahui butir yang valid dan butir yang tidak valid (gugur).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diketahui nilai t_{hitung} 2,868 dengan taraf signifikansi ***p-value*** sebesar $0,005 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula pada karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran, kepuasan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini karena lingkungan yang nyaman atau jarang terjadi konflik di lingkungan kerja serta karyawan memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi. Sehingga seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2013) dan Jacob (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis 2 (Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil analisis dalam penelitian ini untuk variabel *self efficacy* diketahui nilai t_{hitung} 2,518 dengan taraf signifikansi ***p-value*** sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atas perilaku dengan sukses. Begitu pula pada karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran, *self efficacy* dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini karena karyawan selalu merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan serta mereka merasa puas dengan hasil kerja mereka. Sehingga seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis 3 (Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil analisis dalam penelitian ini untuk variabel *locus of control* diketahui nilai t_{hitung} -2,688 dengan taraf signifikansi ***p-value*** sebesar $0,009 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, *locus of control* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai *internalizer's*, Gibson et. al (1996: 161) dalam Sulistyaningsih (2009). Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tentang *locus of control* terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa semakin rendah *locus of control*, maka yang terjadi adalah kinerja akan semakin tinggi.

Faktor yang mendasari dari penjelasan tersebut adalah peningkatan kinerja terjadi apabila ada sebuah keyakinan bahwa suatu kejadian selalu berada dalam

kendalinya dan akan selalu mengambil peran serta tanggung jawab dalam penentuan benar atau salah. Bukan berarti sebaliknya, rasa percaya bahwa kejadian dalam hidupnya berada di luar kontrolnya dan percaya bahwa hidupnya dipengaruhi oleh takdir, nasib, keberuntungan, dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan di luar dirinya.

Hal ini disebabkan karyawan PT. BATAM TEXTILE INDUSTRY Ungaran tidak setuju kegagalan yang mereka alami akibat ketidakmujuran serta karyawan tidak setuju kesuksesan yang mereka capai karena faktor nasib karena hal tersebut justru dapat meningkatkan kinerja mereka. Mereka meyakini bahwa apa yang terjadi dalam hidupnya ditentukan oleh tindakan mereka sendiri bukan karena nasib atau ketidakmujuran.

Hal ini mendukung penelitian Julianingtyas (2012) dan Sapariyah (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, koefisien probabilitas menunjukkan arah positif, berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa para karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan meningkat pula kinerjanya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2013) dan Jacub (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis kedua, koefisien probabilitas menunjukkan arah positif, artinya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* menjadi semakin tinggi akan membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapariyah (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga, koefisien probabilitas menunjukkan arah negatif, maka *locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin rendah *locus of control*, maka yang terjadi adalah

kinerja akan semakin tinggi. Hal ini mendukung penelitian Julianingtyas (2012) dan Sapariyah (2011) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukan bahwa variabel-variabel independen menjelaskan probabilitas variabel dependen sebesar 12,3%, hal ini berarti kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu. 2010. *Panduan SPSS 17.0 Untuk Mengolah Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Garailmu.
- Amsal. 2013. "Tabel Distribusi t" (online), (<http://shantycr7.blogspot.com/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t-lengkap.html>), diakses tanggal 3 Januari 2014.
- Brahmasari, Ida Ayu., Agus Suprayetno., 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*. Vol.10, No.2, hal.124-135.
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY*. (Tesis). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Dr. Moehariono, Prof. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*, Vol.10 No.1, hal 1-12
- Frinces, feelin. 2011. *Manajemen SDM Kiat Memenangkan Persaingan Global*. Edisi 1. Gradasi Media. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irfan, Andi. 2010. *Pengaruh Locus of control Terhadap Hubungan Antara Justice Dan Tingkat Eskalasi Komitmen Dalam Penganggaran Modal*. Simposium Nasional Akuntansi.

- Jacob, DR. Rudi dan Efrizal.2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kausal Kantor Bea dan Cukai Tipe A Purwakarta)*, Vol.9 No.1. Jakarta : Universitas Jayabaya.
- Julianingtyas, Nur.2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Negeri Semarang.
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Andi.Jakarta.
- Mamik.2010.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Pascasarjana* Universitas Brawijaya Malang.
- Prasetya,Veronika.dkk. 2013. *Peran Kepuasan Kerja Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual*. Vol.1 No.1. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Sapariyah, Rina Ani.2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Vol.19 No.18. STIE AUB.
- Sinambela,Prof.Dr.Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.Yogyakarta.
- Siregar. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15, CV.ALVABETA. Bandung.
- Sulistianingsih.2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Karakteristik Individu, Locus Of Control Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*.STIE – AUB Surakarta.
- Sunu, A., Yudana, Made.,Jumari.2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. Vol.4
- Uma,Sekaran.2006. *Metode Penelitian Bisnis*.Jakarta: Salemba Empat.
- Wiriani, Wayan.2011. *Efek Modernisasi Locus of Control Pada Hubungan Pelatihan Dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung*. (Tesis). Bali: Universitas Udayana.

Yamin, Sofyan.dkk.2011. *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat. Jakarta.

Yovita, fanny. 2008. *Pengaruh Self Esteem dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan PT. Raja Besi*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang.