

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya

Jose Priska¹⁾, Emy Rahmawati²⁾ dan Setio Utomo³⁾

¹⁾Magister Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾Fakultas Pertanian, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp (0511) 4321728, jose.mural289@gmail.com

ABSTRACT

In order to achieve satisfactory performance, professional capabilities are needed to achieve this through several stages or conditions. Formal education is still inadequate to achieve professional capabilities. For this reason, HR capabilities of employees must be empowered through training, education and development. HR management according can be interpreted as utilizing human resources within the organization, which is carried out through the functions of human resource planning, recruitment and selection, human resource development, career planning and development, provision of compensation and welfare, occupational safety and health, and industrial relations.

*This study aims to examine the influence *Self Efficacy* (X_1), *Motivation* (X_2) and *Job Satisfaction* (X_3) towards *Employee Performance* (Y) PT. PLN Puruk Cahu well Murung Kingdom's e way partially or simultaneously. Samples were taken as many as 56 employees by using a saturated sampling technique. Data collection uses a questionnaire while the data analyst is using *Multiple Linear Regression Analysis* through the SPSS version 23 program.*

*The test results prove that *Self Efficacy* has a significant effect on *Partial Employee Performance* with a magnitude of 1.9 % including the weak category, *Motivation* has a significant effect on *Employee Performance* partially with an influence of 53 % including the category is quite strong, *Job Satisfaction* has a significant effect on *Employee Performance* partially with a large effect of 73.8 % including very categories strong while simultaneously *Self Efficacy Leadership*, *Motivation* and *Job Satisfaction* have a significant effect on *Employee Performance* with a large influence of 37.5 % including categories weak while the remaining 62.5 % is influenced by other variables.*

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

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan didalam industri baik jasa Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun di peringkat global dalam bidang yang menjadi *core business*. Prestasi organisasi tersebut tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah

aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan (Rivai:2008).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan pada saat rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial

Self efficacy (kemampuan diri) merupakan hal yang terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam dunia pembelajaran, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang di hadapi. *Self efficacy* (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu.

Self Efficacy sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya. *Self efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. *Self efficacy* (kemampuan diri)

merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Baron dan Byrne, 1991).

Menurut Bandura dalam Jeffrey dkk (2003) salah faktor kognitif dalam gangguan kecemasan yaitu *self efficacy* atau kemampuan diri yang rendah dimana bila seseorang percaya bahwa tidak memiliki kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stress yang seseorang hadapi dalam hidup, maka akan merasa semakin cemas bila berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya, bila seseorang merasa mampu melakukan tugas-tugas, seperti mempresentasikan diri didepan kelas, atau menyebrangi jembatan tanpa panik, atau memberikan ceramah dihadapan umum, seseorang tidak akan dihantui oleh kecemasan atau rasa takut bila berusaha melakukannya. Orang dengan *self efficacy* atau kemampuan diri yang rendah (kurang keyakinan pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sukses) cenderung untuk berfokus pada ketidakkuatan yang dipersepsikannya.

Dalam pencapaian keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan, rasa kepercayaan diri yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mendorong seseorang menghasilkan kinerja yang baik. Seperti dalam studi yang dilakukan Ceciliam Engko (2006) bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bisa diperkuat oleh faktor *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri atau keyakinan diri mengenai peluangnya untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan (Bandura, 1997). Ketika seorang karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka hasil kerja yang diberikan juga akan meningkat, karena mereka akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan

situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal, dan mereka akan menetapkan target yang lebih tinggi (Bandura, 1997).

Dukungan dari organisasi memiliki efek yang positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Selain itu tingkat dukungan dari rekan kerja dalam suatu kelompok kerja, karakteristik tugas serta umpan balik yang efektif juga mempengaruhi kepuasan kerja (Kwak, dkk, 2010; Tekleab, dkk, 2009). Untuk memberikan sebuah kontribusi positif terhadap organisasi, seorang karyawan haruslah memiliki sebuah rasa kepuasan kerja yang baik terhadap perannya di dalam organisasi tempat dia bekerja. Kepuasan kerja akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan baik di dalam kriteria kualitatif ataupun kuantitatif dimana seorang karyawan yang merasa puas akan sangat mudah termotivasi dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Baisen dan Priys, 2000).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian

seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Rivai (2008:478) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Sedangkan menurut Luthans (2006) terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan supervisor, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139)

Menurut Luthans (1997), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Rekan kerja, (4) Promosi pekerjaan, (5) Kepenyeliaan (supervisi). Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek dalam Kepuasan Kerja yang bisa ditemui pada Kantor PT. PLN Puruk Cahu. Namun

hasil pra-survei ini hanya merupakan gambaran awal untuk diteliti, sehingga masih belum bisa disimpulkan bahwa karyawan mempunyai tingkat Kepuasan kerja yang tinggi atau rendah, dimana Kepuasan Kerja yang terdapat pada PT. PLN Puruk Cahu rendah hal itu disebabkan karena pengawasan terhadap kinerja juga kurang diperhatikan sehingga masih adanya pegawai yang mangkir. Karyawan juga menerima dorongan yang realistis dari lingkungan sosialnya di perusahaan, maka karyawan akan lebih berusaha dengan keras. Karyawan dengan skill dan pengetahuannya yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi. Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi merupakan masalah sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda. Individu akan

termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung jawab (commitment), atau karena takut terhadap pengawas (Ryan dan Deci 2000).

Menurut Mohyi (2005) mengatakan motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhankebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011; Baskoro dan susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitianiingrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai

secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:378) ada 7 (tujuh) cara dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan (a) Promosi, (b) Prestasi kerja, (c) Pekerjaan itu sendiri, (d) Penghargaan, (e) Tanggung Jawab, (f) Pengakuan dan (g) Keberhasilan dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang secara sadar terdapat pada diri karyawan. Motivasi kerja yang terdapat pada setiap perusahaan berbeda-beda. Salah satunya pada PT. PLN Puruk Cahu dimana berdasarkan observasi lapangan pada bulan Februari-Maret 2019 pada PT. PLN Puruk Cahu bahwa motivasi yang ada pada diri karyawan tinggi dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan. Disisi lain motivasi juga di berikan oleh pimpinan dan rekan kerja sebab karyawan merasa lebih percaya diri dan memiliki dedikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah terstruktur berdasarkan jabatan masing-masing. Motivasi yang diberikan pimpinan menjadi dorongan kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang di rasa sulit bisa di selesaikan oleh karyawan sebab karyawan bersemangat agar berkesempatan untuk naik jabatan. Selain itu pegawai selalu bersemangat dalam bekerja karena memiliki tujuan dan dorongan yang di dapat baik dari pimpinan maupun rekan kerja. Tujuan yang di inginkan yaitu kenaikan pangkat. Pekerjaan yang di berikan perusahaan selalu kerjakan tepat waktu serta bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan tersebut. Disisi lain pimpinan juga memberikan arahan yang jelas sehingga karyawan bekerja dengan mudah dan lebih percaya diri dalam menyelesaikannya.

Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan membuat pegawai lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu

pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepekat bersama (Gibson dalam Kusumawati, 2008). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Mestari (2013) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal merupakan hubungan dengan sifat seseorang sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan. Berbagai cara pun di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN

Kabupaten Murung Raya secara parsial?

4. Apakah *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara simultan?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial.

1. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial.
3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara Simultan.

4. Manfaat Penelitian

- a. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. PLN Kabupaten Murung Raya dalam upaya meningkatkan *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada masa yang akan datang, serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik persamaan yang sama.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan

organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Menurut Hasibuan, (2007:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Samsuddin, (2006:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajermanajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2010:4-5) adalah utilisasi dari individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, manajer-manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manager menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas kepada karyawannya, hal ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber

daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut Pettigrew & Whipp dalam (Cahayani, 2005:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan total seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang perusahaan perlu untuk menyelesaikan. Ini melibatkan kepedulian dan tindakan dalam pengelolaan orang, termasuk: seleksi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, dan kompensasi. Tindakan tersebut dapat terikat bersama oleh penciptaan filosofi manajemen sumber daya manusia.

Self Efficacy

Jeanne Ellis Ormrod (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Albert Bandura dalam Robert A. Baron & Donn Byrne (2003), *self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sedangkan menurut Robert A. Baron & Donn Byrne (2003) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Menurut Judge dalam Nur Ghufroon & Rini Risnawita (2010), menganggap bahwa efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dilakukan untuk

mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.). Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan.

Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sulistiyan (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Stears dalam Sedarmayanti (2009: 233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu menurut Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Flippo dalam Hasibuan (2010: 143),

motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Hamalik (2004: 173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2009: 80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Supriadi, 2013). Sedangkan Irianto dalam Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Roziqin (2010) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Dewi, 2012).

Dharmawan (2011: 34) menerangkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pengertian kinerja adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Mangkunegara (2009: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2006) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Wibowo (2008:222) kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala yang bersifat sebab-akibat. Proses pendekatan penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah secara mendalam dengan dasar pemikiran deduktif, yakni dengan menggunakan analisis yang berpijak dari pengertian-pengertian atau fakta-fakta yang bersifat umum kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan persoalan khusus, Sugiyono (2012: 13).

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory* yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu

atau lebih variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut, antara lain bisa berbentuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya berjumlah 56 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili) (Sugiyono, 207:116). Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2012:91) menyatakan: “apabila subjeknya kurang dari 100, di ambil semua sekaligus sehingga penelitiannya penelitian populasi. Untuk itu sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. PLN Kabupaten Murung Raya. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik sampel jenuh.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang di gunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. (Sugiyono, 2008:116). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah *sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003:96)

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup.

Instrument kuesioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau objek yang ingin diukur. Reabilitas artinya memiliki sifat yang dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetapi memberikan hasil yang sama. Jadi reabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur dalam hal dan objek yang sama.

Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono, (2009:240) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa foto, gambar, serta data-data mengenai Kantor PT. PLN Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis Regresi Linier Berganda, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini dimana variabel X_1 (*Self Efficacy*), X_2 (Motivasi), X_3 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dimana rumus yang digunakan untuk menentukan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Sugiyono, 2012: 277

Dimana :

Y = (baca Y topi), Subyek dalam nilai interval kinerja karyawan yang diprediksikan

A = (nilai Y bila $X = 0$) nilai konstan

b_1, b_2, b_3 = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Kinerja Karyawan yang didasarkan pada variabel *Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Bila b_+ (positif) maka naik, dan b_- (negative) maka terjadi penurunan

X_1 = *Self Efficacy*

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepuasan Kera

Sumber: Sugiono (2012:277)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak. Agar model dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representative maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik yaitu tidak terdapat gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *Self*

Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (X_1) sebesar 0.295, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel *Self Efficacy* (X_1) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.295. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel *Self Efficacy* (X_1) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel *Self Efficacy* (X_1) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Karyawan (Y).

Besar pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya sebesar 9.1%. Bentuk pengaruhnya bersifat positif (dilihat dari nilai r yang positif) yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh tersebut dikarenakan karyawan mampu mencapai kinerja yang ditetapkan oleh PLN, mampu bekerja di tuntutan untuk mencapai target yang ditentukan oleh PLN, berusaha melakukan sesuatu hal yang baru dalam bekerja dan merasa puas dengan hasil kerja.

Self Efficacy memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan teori menurut Robert A. Baron & Donn Byrne (2003) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya,

karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0.765, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi (X_2) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.765. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel Motivasi (X_2) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Motivasi (X_2) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Karyawan (Y).

Besar pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya sebesar 53%. Bentuk pengaruhnya bersifat positif (dilihat dari nilai r yang positif) yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh tersebut dikarenakan pimpinan memberikan promosi atau kesempatan kenaikan pangkat, hasil pekerjaan karyawan selalu melampaui batas, karyawan memenuhi hasil pekerjaan sesuai dengan perencanaan, penghargaan dalam bentuk pemberian bonus sebagai cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, karyawan bertanggungjawab atas hasil yang telah dikerjakan, karyawan membutuhkan pengakuan jika mereka adalah bagian dari perusahaan dan pemimpin menuntut hasil yang baik atas pekerjaan karyawan.

Hal ini sejalan dengan teorinya Siagian (2009: 102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya, karena berdasarkan uji regresi secara parsial (uji t) terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $t < 5\%$. Dengan besar koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0.375, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.375. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel Motivasi (X_2) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y). Begitu pula sebaliknya, semakin menurun variabel Kepuasan Kerja (X_3) maka semakin menurun pula variabel Kinerja Karyawan (Y).

Besar pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya sebesar 73.8%. Bentuk pengaruhnya bersifat positif (dilihat dari nilai r yang positif) yang berarti koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh tersebut dikarenakan karyawan senang dengan variasi tugas, gaji sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan, promosi jabatan berjalan secara adil, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian pimpinan dan rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik.

Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah

satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya

***Self Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *Self Efficacy* (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan, karena berdasarkan uji regresi secara simultan (uji F) terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel atau signifikansi $F < 5\%$. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.375. Hal ini berarti 37.5% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *Self Efficacy* (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), sedangkan sisanya yaitu 62.5% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besar pengaruh terhadap kinerja karena karyawan tidak pernah absen dalam bekerja, mampu memenuhi kuantitas pekerjaan yang ditetapkan, mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, mampu melakukan pekerjaan secara efektif dengan memaksimalkan waktu yang telah tersedia, menguasai keahlian yang sesuai dengan pekerjaan dan selalu menerima pekerjaan yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2006) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria. Dengan adanya pengukuran demikian, maka target kerja yang berkualitas dapat dicapai. Pencapaian ini tidak dapat dilakukan hanya karyawan saja. Tetapi dibutuhkan pimpinan yang dapat mengarahkan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, hasil kerja karyawan perlu dilakukan penilaian agar dapat memperoleh gambaran hasil yang diinginkan.

Implikasi Hasil Penelitian

- a. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Daniel Veri Saputro (2015), Dian Rizki Noviwati (2016), Dini Yunita Ayundasari (2016) dan Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017)
- b. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012), Daniel Veri Saputro (2015), I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), Dian Rizki Noviwati (2016), Dini Yunita Ayundasari (2016), Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017), Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2019) dan Ruri Aprianto (2019)
- c. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara parsial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012), Daniel Veri Saputro (2015), I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), Dini Yunita Ayundasari (2016), Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2019) dan Ruri Aprianto (2019)
- d. Pada hasil penelitian yang telah diulas sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya secara simultan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari

peneliti terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Daniel Veri Saputro (2015) dan Dini Yunita Ayundasari (2016)

Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan peneliti dalam menambah variabel penelitian selain variabel *Self Efficacy*, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan untuk diteliti pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya. Seperti loyalitas kerja, stress kerja, pengembangan organisasi, produktivitas organisasi, produktivitas karyawan, dan sebagainya untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 9.1% termasuk kategori lemah.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 53% termasuk kategori cukup.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya dengan besar pengaruh sebesar 73.8% termasuk kategori sangat kuat.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan *Self Efficacy* (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya

sebesar 37.5% termasuk kategori lemah sedangkan sisanya sebesar 62.5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di ambil maka disarankan:

1. Diharapkan PT. PLN Kabupaten Murung Raya meningkatkan *Self Efficacy* dengan cara memberikan karyawan pekerjaan dari yang mudah agar dapat terselesaikan dengan baik, meningkatkan pekerjaan karyawan dengan baik pada bagian lain, membuat karyawan senang dengan pekerjaan menantang dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Diharapkan PT. PLN Kabupaten Murung Raya meningkatkan Motivasi dengan cara memberikan promosi atau kesempatan pendidikan berkarir kepada karayawan, membuat pekerjaan karyawan selalu melampau batas, menjadikan hasil pekerjaan secara tepat waktu, memberikan penghargaan dalam bentuk pemberian barang sebagai cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, bertanggungjawab atas setiap pekerjaan, memberikan pengakuan jika mereka adalah bagian dari perusahaan dan pemimpin mendukung atas keberhasilan kerja karyawan
3. Diharapkan PT. PLN Kabupaten Murung Raya meningkatkan Kepuasan cara memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan, memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku umum, memberikan promosi jabatan terbuka bagi semua karyawan, menjalin hubungan antara karyawan dan pimpinan sangat penting dalam meningkatkan dan memberikan wadah bersosialisasi secara baik dengan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A Baron, Robert dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial edisi sepuluh*. Airlangga : Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Aceng, H., dan Supriadi,. 2013. *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Untuk Meningkatkan Aktivitas Dan Hasil Belajar Siswa Pada Materi Kelarutan Dan Hasil Kali Kelarutan, Laporan Hasil Penelitian, Unhalu, Kendari*.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Baron & Byrne. 2000. *Social Psychology. (9th Edition)*. Massachusetts: A Pearson Education Company
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali*
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Gilmer, B.V.H. 1975. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo: Mc.Graw Hill Kogakusha
- Hasibuan, Malayu S.P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc*
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.]
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.*
- M. Nur Ghufro dan Rini Risnawita. 2010. *Teori-teori Psikologi*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2009. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology anda Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.

- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P, .2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan). Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia
- Prestawan, Anang. 2010. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta; Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Riggio, R. E. 2009. *Introduction to industrial/organizational psychology*. (5th Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.