

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERSEPSI DALAM  
PEMBELAJARAN SECARA INDIVIDUAL DENGAN PERILAKU  
PEMBELAJARAN DI DALAM TIM SEBAGAI VARIABEL  
MODERASI PADA KARYAWAN PT.BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO) TBK. CABANG BANDA ACEH**

**RIZKI AL HADI<sup>1</sup>, ADE IRMA SURYANI<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

<sup>1</sup>Email: Rizkyalhadi01@gmail.com

**Abstract:** *This research aimed to measure the effect of self-efficacy perception of individual learning with team-learning behavior as a moderating variable. This study also address the interaction of team-learning behavior on perception of individual learning. The sample used in this research are employess of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Banda Aceh. The instrument of collecting data in this research is questionnaire. The sampling technique used in this study is Simple random sampling. With a total of 110 questionnaires were distributed and just only 97 could be collected. Method of data analysis are Moderate Regression Analysis (MRA) which used as methods of analysis to determine the effect of all the variable involved. The result of this study indicate that self-efficacy have significant effect on perception of individual learning. team-learning behavior has significant effect on perception of individual learning. In addition obtained results that team-learning behavior has moderated on the effect of self-efficacy to perception of individual learning on employees PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Banda Aceh.*

**Keywords:** *self-efficacy, team-learning behavior, perception of individual learning*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dengan Perilaku Pembelajaran di dalam Tim sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga menambahkan hubungan Perilaku Pembelajaran di dalam Tim terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Banda Aceh. Peralatan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple Random Sampling*, sebanyak 110 kuesioner disebar dan hanya 97 kuesioner yang dapat terkumpulkan. Metode analisis Moderating Regression Analysis (MRA) digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang terlibat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Dalam Pembelajaran Secara Individual. Perilaku Pembelajaran Di Dalam Tim berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Dalam Pembelajaran Secara Individual. Selain itu, diperoleh bahwa Perilaku Pembelajaran Di Dalam Tim memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi Dalam Pembelajaran Secara Individual karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Banda Aceh.

**Kata Kunci:** *Efikasi Diri, Perilaku Pembelajaran Di Dalam Tim, Persepsi Dalam Pembelajaran Secara Individual*

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam

aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terletak di Kota Banda Aceh. Bank BRI terkenal sebagai bank dengan jangkauan yang luas hingga mencapai ke perdesaan. Adapun visi dari bank BRI menjadikan bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Adapun misi dari bank BRI dengan melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat dan memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Edmondson (2003) menyatakan bahwa persepsi pembelajaran individu dalam tim meningkatkan bagaimana organisasi mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang pada akhirnya menyebabkan perubahan pada perilaku organisasi yang memprediksi peningkatan kinerja. Anggota-anggota di dalam tim dengan perbedaan keahlian, pengetahuan dan pengalaman merupakan sumber belajar bagi individu dan tim. Interaksi dengan orang lain yang memiliki keahlian yang berbeda akan menumbuhkan belajar dan inovasi karena individu tersebut akan mendapatkan paradigma yang baru dan memungkinkan adanya persilangan ide-ide antara satu dengan yang lainnya.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) menerapkan konsep persepsi pembelajaran karyawan yang dicirikan oleh tim melakukan cara-cara belajar yang sistematis dan terus

menerus dengan alat bantu dan metode belajar, seperti *briefing*, *mentoring*, *meeting*, *job rotation*, kerja sama tim, mengajukan pertanyaan-pertanyaan, konsultasi, menyediakan buku, mencontohkan/pengamatan, monitoring, mengajak berpikir, studi banding, belajar dari organisasi lain, belajar dari customer, belajar dari pengalaman dan training. Karyawan BRI biasanya diberikan pelatihan dalam setahun sebanyak 3 kali pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan. Secara khusus persepsi pembelajaran karyawan dalam tim pada perusahaan ini mendorong karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru, untuk mendapatkan pengetahuan melalui pengalaman, dan untuk merefleksikan hasil tak terduga dari tindakan-tindakan yang bermanfaat, tidak hanya karyawan tetapi juga kepada perusahaan secara keseluruhan melalui adaptasi mereka terhadap perubahan lingkungan, memecahkan masalah manajerial, refleksi aturan perusahaan dan pengembangan kompetensi baru.

Menurut Bandura (1993) individu yang memiliki Efikasi Diri yang rendah akan menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah muncul. Mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ada. Namun demikian perlu diingat Efikasi Diri bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Seseorang dapat memiliki keyakinan yang tinggi pada suatu tugas atau suatu situasi tertentu, namun pada situasi dan tugas lainnya tidak. Efikasi Diri juga bersifat kontekstual, artinya tergantung pada konteks yang dihadapi. Umumnya Efikasi Diri memprediksi

dengan baik suatu tampilan yang erat dengan keyakinan tersebut.

Efikasi Diri akan membangkitkan kepercayaan diri para anggotanya dan meningkatkan perilaku belajar (Edmonson, 1999). Adanya keanekaragaman keahlian dan pengalaman di dalam tim akan mendorong anggota tim saling tukar-menukar informasi dan saling melengkapi informasi dan pengetahuan yang tidak lengkap sehingga memiliki perspektif yang lebih utuh dalam memecahkan masalah. Perilaku Pembelajaran di dalam Tim adalah kegiatan anggota tim secara kolektif yang terlibat dalam memperoleh, berbagi, memperbaiki, atau menggabungkan tugas pengetahuan yang relevan melalui interaksi dengan satu sama lain (Argote, 1999). Tim yang terlibat dalam proses yang berkelanjutan refleksi tentang mengapa dan bagaimana hal tersebut dilakukan cenderung menumbuhkan respon yang lebih baik untuk masalah yang muncul.

Dengan demikian Perilaku Pembelajaran di dalam Tim dapat menjadi faktor yang moderat hubungan positif antara karyawan Efikasi Diri dan Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual mereka belajar dalam tim. Perilaku Pembelajaran di dalam Tim mengatur konteks individu yang bermanfaat pada anggota individual untuk mengamati, mengikuti, dan merasa aktif untuk terlibat dalam pembelajaran. Secara khusus, dengan meningkatkan pengetahuan dan informasi yang tersedia untuk masing-masing anggota dan dengan menciptakan suatu lingkungan di mana individu merasa percaya diri untuk terlibat dalam Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual mereka sendiri. Berdasarkan latar

belakang diatas tujuan penelitian ini adalah untuk menguji : 1) pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi Karyawan tentang Pembelajaran Secara Individual, 2) pengaruh Perilaku Pembelajaran di dalam Tim terhadap Persepsi Karyawan tentang Pembelajaran Secara Individual, 3) pengaruh Perilaku Pembelajaran di dalam Tim memoderasi Efikasi Diri terhadap Persepsi Karyawan tentang Pembelajaran Secara Individual.

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual mendorong mereka untuk bereksperimen dengan ide-ide baru, untuk mendapatkan pengetahuan melalui pengalaman, dan untuk merefleksikan hasil tak terduga dari tindakan-tindakan yang bermanfaat tidak hanya individu tetapi juga organisasi secara keseluruhan melalui adaptasi mereka terhadap perubahan lingkungan, memecahkan masalah manajerial, refleksi aturan organisasi dan peraturan, dan pengembangan kompetensi baru (Kayes, Kayes, & Kolb, 2005; Hackman & Wageman, 2005; O'Leary, Mortensen, & Woolley, 2011).

Menurut literatur pembelajaran tim, Perilaku Pembelajaran di dalam Tim seperti mencari umpan balik dan informasi, berbicara, dan merefleksikan asumsi dan cara melakukan sesuatu memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karena tim belajar memungkinkan tim untuk memiliki pemahaman yang lebih baik dari situasi (Edmondson, 1999, 2002).

Perilaku Pembelajaran di dalam Tim berfungsi untuk mengatur anggota

individu dalam mengamati, mengikuti, dan merasa diaktifkan untuk terlibat pada pembelajaran mereka sendiri secara khusus, dengan meningkatkan pengetahuan dan informasi yang tersedia untuk masing-masing anggota dan dengan menciptakan suatu lingkungan di mana individu merasa percaya diri untuk terlibat dalam perilaku pembelajaran individu mereka sendiri, Perilaku Pembelajaran di dalam Tim dapat menjadi konteks sosial mendorong para karyawan lama dapat terlibat dalam pembelajaran individual. Efikasi Diri mengacu pada penilaian individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Efikasi Diri juga melibatkan keyakinan seseorang tentang penyelesaian tugas. Penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri memprediksi hasil seperti pembelajaran keterampilan kognitif, kinerja individu, pilihan karir, ketegangan, mengatasi perasaan takut, dan peningkatan kinerja Bandura (1986) dalam Rachele L. Brooks et.al (2009). Individu yang memiliki Efikasi Diri berhubungan positif terhadap persepsi pembelajaran individu karena Efikasi Diri bisa mendorong proses kerja seperti menghadapi tantangan, bereksperimen dengan ide-ide baru, merefleksikan pengalaman, dan pengujian pengetahuan (Earley & Lituchy, 1991). Argyris dan rekannya (Argyris, 1993; Argyris & Schon, 1996) mengemukakan bahwa pembelajaran muncul sebagai individu yang menjadi lebih sadar dan percaya diri dalam kekuatan dan keterbatasan mereka sendiri. Morrison dan Brantner (1992) menyarankan bahwa Efikasi Diri individu dapat menyebabkan belajar karena mengurangi kecemasan,

membantu dalam belajar dari kesalahan masa lalu, dan membawa ketekunan.

Dengan demikian, kehadiran Efikasi Diri tinggi di masing-masing karyawan memfasilitasi Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual.. Pertimbangan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki Efikasi Diri dapat mempengaruhi Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual. (Argote & McGrath, 1993; Levine & Moreland, 1990; McGrath & Gruenfeld, 1993).

H1 : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual

Baru-baru ini penelitian tentang pembelajaran dalam organisasi telah difokuskan pada peran yang dimainkan oleh tim-tim sebagai pengendali pusat pembelajaran karyawan dan kinerja (Argote, 1999; Bresman, 2010; Edmondson, 2002; Nembhard & Edmondson, 2006). Menurut literatur Pembelajaran Tim, Perilaku Pembelajaran di dalam Tim seperti mencari umpan balik dan informasi, berbicara, dan merefleksikan asumsi dan cara melakukan sesuatu untuk memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karena Pembelajaran Tim memungkinkan tim untuk memiliki pemahaman yang lebih baik (Edmondson, 1999, 2002).

Seorang karyawan belajar diterima, berperilaku normatif dari mengamati bagaimana orang lain berperilaku (Bommer et al., 2003). Perilaku Pembelajaran di dalam Tim dapat menjadi konteks sosial mendorong para karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran individu. Tim yang terlibat dalam perilaku belajar cenderung menjadi faktor kontekstual yang mendorong anggota individu untuk berkontribusi untuk proses

belajar mereka (misalnya, melalui mekanisme seperti menantang pengetahuan belum teruji dan semakin) dan dapat menyebabkan suatu proses dimana anggota individu merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk terlibat dengan pembelajaran mereka sendiri individu (Hinsz, Tindale, & Vollrath, 1997).

H<sub>2</sub> : Perilaku Pembelajaran di dalam Tim berpengaruh terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual.

Perilaku Pembelajaran di dalam Tim dapat menjadi konteks sosial mendorong para karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran individu. Tim yang terlibat dalam perilaku belajar cenderung menjadi faktor kontekstual yang mendorong anggota individu untuk berkontribusi untuk proses belajar mereka (misalnya, melalui mekanisme seperti menantang pengetahuan belum teruji dan semakin) dan dapat menyebabkan suatu proses di mana anggota individu merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk terlibat dengan pembelajaran mereka sendiri (Hinsz, Tindale, & Vollrath, 1997). Hal ini membawa kita untuk berasumsi bahwa Perilaku Pembelajaran di dalam Tim positif dapat mempengaruhi

hubungan antara Efikasi Diri karyawan dan Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual.

H<sub>3</sub> : Efikasi Diri berpengaruh terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual yang dimoderasi Perilaku Pembelajaran di dalam Tim.

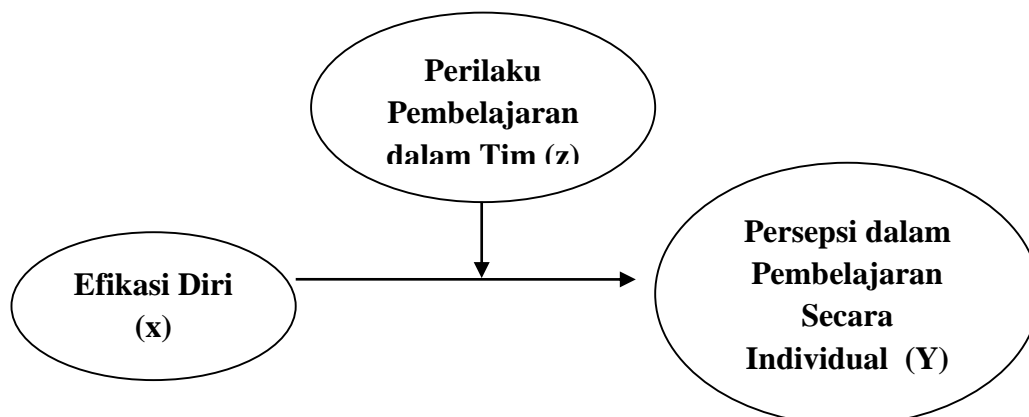
## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Banda Aceh yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode Simple random sampling. Sampel sebanyak 97 orang.

### Variabel Operasional

Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dengan variabel Pembelajaran di dalam Tim Sebagai moderasi, maka peralatan yang digunakan adalah MRA (Moderate Regression Analysis) dan menggunakan software SPSS 23.0 for windows Variabel operasional dalam penelitian ini adalah



**Gambar 1. Model Kerangka Penelitian**

1. Variabel eksogen atau *independent variable*
  - a. Efikasi Diri sebagai variabel eksogen pertama (X) dengan indikator pertanyaan berdasarkan penelitian dari Emondson's (1999).
2. Variabel endogen atau *dependent variable*
  - a. Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual (Y) dengan indikator pertanyaan berdasarkan penelitian dari Emondson's (1999).
3. Variabel Moderasi
  - a. Perilaku Pembelajaran di dalam Tim (Z) dengan indikator pertanyaan berdasarkan penelitian dari Gemuenden (2001).

berjumlah 59 orang (60,8%). Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari jumlah keseluruhan responden perempuan lebih mendominasi dari pada responden laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berusia 20-30 tahun yaitu berjumlah 38 orang (39,2%), diikuti dengan yang berusia 30-40 tahun yaitu berjumlah 30 orang (30,9%), selanjutnya responden yang berusia 40-50 tahun yaitu berjumlah 27 orang (27,8%), dan hanya sebagian kecil yang berusia antara <50 tahun yaitu berjumlah 2 orang (2,1%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S-1) adalah yang paling dominan yaitu berjumlah 71 orang (73,2%), kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendidikan Akademi/Diploma (D-3) yaitu 20 orang (20,6%), dan yang terakhir responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S-2) yaitu 6 orang (6,2%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian terhadap 97 responden karyawan menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang (39,2%) dan responden perempuan

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
1.	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	38	39,2%
	Perempuan	59	60,8%
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0%</b>
2.	Usia:		
	20-30 Tahun	38	39,2%
	30-40 Tahun	30	30,9%
	40-50 Tahun	27	27,8%
	>50Tahun	2	2,1%
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0%</b>
3.	Tingkat Pendidikan:		
	Akademi/Diploma (D-3)	20	20,6%
	Sarjana (S-1)	71	73,2%
	Pascasarjana (S-2)	6	6,2%

**Tabel 2. Matriks Principal Component Analysis Variabel Dependen (n=97)**

No	Item Faktor Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual	Muatan Faktor
1	Saya cukup sering terbuka dalam berkomunikasi baik informal dan terbuka terhadap anggota tim lainnya.	0,657
2	Kami memahami bahwa proyek ini adalah suatu keberhasilan teknis.	0,689
3	Saya menggunakan keahlian yang saya miliki untuk tim.	0,605
4	Saya akan membantu dan mendukung anggota tim lainnya dalam menjalankan tugas tim.	0,628
5	Saya selalu mengerahkan segala upaya dalam menyelesaikan tugas dalam tim.	0,609
Nilai Eigen		3,188
Varian yang dapat dijelaskan		63,759
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy		0,837
Barlet's Test Of Sphericity		0,001

### Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan sebuah teknik statistik yang mengkolerasikan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang tujuannya untuk mencari beberapa faktor yang tersirat dari sekelompok variabel independen. Berikut ini dapat dijelaskan mengenai hasil analisis faktor dari variabel independen, variabel moderasi, dan variabel dependen dengan menggunakan SPSS 23.0 *for windows*.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual, untuk menguji konstruk dari variabel tersebut telah diukur dengan 5 item pertanyaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen (Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual) kelima item pertanyaan tidak berkurang dikarenakan keseluruhan item pertanyaan ini menunjukkan korelasi yang baik diantara item konstruk. Hasil uji menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan yang terlibat dalam penelitian ini memiliki konstruk korelasi yang baik

sehingga dapat menjadi pengukuran yang tepat, hal ini dapat dilihat dari nilai eigen sebesar 3,188 yang lebih besar dari pada 1 dengan muatan faktor (loading factor) yang memiliki interval 0,605 hingga 0,689. Varian dapat dijelaskan pada faktor berkisar 63,759. Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy pada variabel independen sebesar 0,837 dan hasil uji Barlett's Test of Sphericity menunjukkan signifikan yaitu 0,000 ( $p < 0,001$ ).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Efikasi diri untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah diukur dengan 7 item pertanyaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (Efikasi diri) 7 item pertanyaan tidak berkurang dikarenakan keseluruhan item pertanyaan ini menunjukkan korelasi yang baik diantara item konstruk. Hasil uji menunjukkan bahwa 7 item pertanyaan yang terlibat dalam penelitian ini memiliki konstruk korelasi yang baik sehingga dapat menjadi

pengukuran yang tepat, hal ini dapat dilihat dari nilai eigen sebesar 3,731 yang lebih besar dari pada 1 dengan muatan faktor (loading factor) yang memiliki interval 0,656 hingga 0,775. Varian dapat dijelaskan pada faktor berkisar 53,303.

Nilai Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy pada variabel independen sebesar 0,848 dan hasil uji Barlett's Test of Sphericity menunjukkan signifikan yaitu 0,000 ( $p < 0,001$ ).

**Tabel 3. Matriks Principal Component Analysis Variabel Independen (n=97)**

No	Item Faktor Efikasi Diri	Muatan Faktor
1	Pekerjaan saya sesuai dengan ruang lingkup saya	0,656
2	Saya berusaha mengantisipasi permasalahan yang mungkin timbul dalam pekerjaan saya	0,709
3	Saya memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,712
4	Saya memiliki semua pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	0,769
5	Di waktu yang akan datang, saya merasa yakin keahlian dan kemampuan saya setara atau melebihi dari rekan-rekan saya	0,775
6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah, meningkatkan kepercayaan diri saya untuk mampu bekerja dengan baik pada organisasi ini	0,750
7	Saya berusaha untuk mengatasi semua tantangan dari pekerjaan saya	0,732
Nilai Eigen		3,731
Varian yang dapat dijelaskan		53,303
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy		0,848

**Tabel 4. Matriks Principal Component Analysis Variabel Moderasi (n=97)**

No	Item Faktor Perilaku Pembelajaran di dalam Tim	Muatan Faktor
1	Saya secara rutin meluangkan waktu untuk memperbaiki proses kerja tim.	0,835
2	Saya secara cenderung menangani perbedaan pendapat dengan anggota tim secara langsung sebagai sebuah kelompok.	0,821
3	Saya sering keluar untuk mendapatkan informasi dari pelanggan untuk perusahaan.	0,680
4	Saya dalam tim sering mencari informasi baru untuk melakukan perubahan baru untuk melakukan perubahan penting dalam tim.	0,832
5	Di dalam tim saya bekerja, saya bisa memberikan pendapat tentang diskusi yang sedang di bahas.	0,758
Nilai Eigen		3,100
Varian yang dapat dijelaskan		62,003
Kaiser-Meiyer-Olkin Measure Of Sampling Adequacy		0,745
Barlet's Test Of Sphericity		0,001



Variabel Moderasi pada penelitian ini adalah Perilaku Pembelajaran di dalam Tim, untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah diukur 5 item pertanyaan yang menunjukkan korelasi yang baik, sedangkan 2 item pertanyaan lainnya tidak menunjukkan korelasi yang baik dengan nilai muatan faktor (*factor loading*) kurang dari 0,4. 5 item pertanyaan tersebut dianalisis faktor untuk mengetahui apakah item pertanyaan tersebut dapat menggambarkan konstruk atau tidak. Hasil uji menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan yang terlibat dalam penelitian ini memiliki konstruk korelasi yang baik, sehingga dapat menjadi pengukuran yang tepat. Hal ini dapat dilihat dari nilai Eigen 3,100 yang lebih besar dari pada 1 dengan muatan faktor (loading factor) yang memiliki interval 0,680 hingga 0,835

Varian dapat dijelaskan pada faktor berkisar 62,003. Nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy pada variabel independen sebesar 0,745 dan hasil uji *Barlett's Test of Sphericity* menunjukkan signifikan yaitu 0,000 ( $p < 0,001$ ).

### Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari kuesioner tersebut menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden pada masing-masing variabel.

Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada Cronbach's Alpha 0,60 (Malholtra, 2003). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada 5.

Dari hasil Tabel 5 diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,851, 0,855, dan 0,841. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel (handal) karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Efikasi Diri	7	0,851	0,60	Handal
2	Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual	5	0,855	0,60	Handal
3	Perilaku Pembelajaran di dalam Tim	5	0,841	0,60	Handal

**Sumber: Data Primer (diolah), 2017**

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Untuk Menguji Efek Moderasi dari Perilaku Pembelajaran di dalam Tim**

Perilaku Pembelajaran di dalam Tim (Z) Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual (Y)			
Tahapan persamaan	Tahap 1 ( $\beta$ )	Tahap 2 ( $\beta$ )	Tahap 3 ( $\beta$ )
Efikasi Diri	0,576	0,470	0,281
Perilaku Pembelajaran di dalam Tim		0,338	0,561
Moderasi 1			0,368
R	0,576	0,659	0,714
R <sup>2</sup>	0,331	0,434	0,510
$\Delta R^2$	0,324	0,422	0,495

Signifikan pada tingkat  $p < 0,05$

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Moderating Regression Analysis (MRA). Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa pada persamaan pertama, Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dengan nilai regresi 0,576 pada probabilitas  $< 0,05$ . Sehingga hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis 1 terdukung. Untuk variabel Perilaku Pembelajaran di dalam Tim berpengaruh signifikan terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dengan nilai regresi 0,338 pada probabilitas  $< 0,05$ . Sehingga hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis 2 terdukung.

Perilaku Pembelajaran di dalam Tim memoderasi Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dengan nilai regresi 0,368 pada probabilitas  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dimoderasi oleh Perilaku Pembelajaran di dalam Tim

terdukung sebagai hipotesis 3. Ini merupakan tipe moderasi Quasi. Dimana tipe Quasi jika persamaan 2 dan 3 signifikan.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan implikasi manajerial seperti: Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia sebagai salah satu bekal dan teori yang didapat selama perkuliahan. (2) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Banda aceh agar mampu menghimbau karyawannya untuk dapat meningkatkan Efikasi Diri Agar perusahaan dapat bertahan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Banda aceh dapat membuat karyawannya untuk mampu Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dan Perilaku Pembelajaran di dalam Tim.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri merupakan prediktor Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual pada karyawan PT. BRI (persero) Tbk. Cabang Banda Aceh artinya karyawan PT. BRI mengalami Efikasi Diri yang di indikasikan dengan adanya individu yang yakin dengan kemampuannya setara atau melebihi dari rekan kerja individu tersebut, dalam melakukan pekerjaan saya memiliki semua pengetahuan teknis yg dibutuhkan dan di organisasi saya mampu bekerja dengan baik, dapat menyelesaikan masalah dan meningkatkan kepercayaan diri yang akan menyebabkan persepsi pembelajaran individu yang baik.
2. Perilaku Pembelajaran di dalam Tim berpengaruh signifikan terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual pada karyawan PT. BRI (persero) Tbk. Cabang Banda Aceh artinya karyawan PT. BRI Yang memiliki Perilaku Pembelajaran di dalam Tim yang di indikasikan dengan adanya individu yang rutin meluangkan waktu untuk memperbaiki proses kerja tim, individu yang melakukan perubahan dalam tim yang akan menyebabkan Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual yang baik.
3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual pada karyawan PT.BRI (persero) Tbk.cabang Banda Aceh akan meningkat dengan adanya Perilaku Pembelajaran di dalam Tim.

Perilaku Pembelajaran di dalam Tim merupakan bagian dari quasi moderator atau moderasi semu, karna selain berfungsi sebagai prediktor juga sebagai pemoderasi.

Berdasarkan kesimpulan yang di uraikan di atas, maka dapat dirangkum beberapa saran yaitu bagi para karyawan PT.BRI (persero) Tbk.Cabang Banda Aceh menjadi bahan evaluasi dalam bekerja sehingga dapat memiliki Efikasi Diri yang baik dan dapat meningkatkan Perilaku Pembelajaran di dalam Tim agar memiliki Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual yang lebih baik. Bagi PT.BRI (persero) Tbk.Cabang Banda Aceh harus mampu mengajak karyawannya untuk meningkatkan Efikasi Diri agar PT.BRI (persero) Tbk.Cabang Banda Aceh dapat bertahan dan mencapai tujuan yg telah ditetapkan.hal ini berarti PT.BRI (persero) Tbk.cabang Banda Aceh harus dapat membuat karyawannya untuk mampu meningkatkan Persepsi dalam Pembelajaran Secara Individual dan Perilaku Pembelajaran di dalam Tim.

#### REFERENSI

- Argote, L., & McGrath, J. E. (1993). Group processes in organizations: Continuity and change. In L. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 8, 333-389
- Argyris, C. (1993). Education for leading-learning. *Organizational Dynamics*, Vol. 21(3), 5-17.
- Bresman, H. (2010). External learning activities and team performance: A multimethod field study. *Organization Science*, Vol. 21,81-96.
- Earley, P. C., & Lituchy, T. R. (1991). Delineating goal and

- efficacy effects: A test of three models. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, 81–98.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, 350–383.
- Edmondson, A. C. (2002). The local and variegated nature of learning in organizations: A group-level perspective. *Organization Science*, Vol. 13, 128–146.
- Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualization of groups as information processors. *Psychological Bulletin*, Vol. 121, 43–64.
- Jeewhan Yoon & D. Christopher Kayes (2016). Employees' self-efficacy and perception of individual learning in teams: The cross-level moderating role of team-learning behavior.
- Kayes, A. B., Kayes, D. C., & Kolb, D. A. (2005). Experiential learning in teams. *Simulation & Gaming*, Vol. 36, 330–354.
- Morrison, R. F., & Brantner, T. M. (1992). What enhances and inhibits learning a new job? A basic career issue. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 926–940.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 941–966.