

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban

Wiwid Ayu Pujiati*¹, Sumiati²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: *wiwidpujiati@gmail.com, sumiati@untag-sby.ac.id

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Penelitian ini berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 34, Sidorejo, Tuban, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan November - Desember 2022. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Populasi yang dipakai adalah seluruh pegawai Perumda Tirta Lestari Air Minum, Kabupaten Tuban sejumlah 121 pegawai. Sampel yang digunakan yaitu menggunakan rumus slovin (dengan sig. error 5%) sejumlah 93 karyawan. Teknik sampling yang dipakai yaitu proporsional random sampling. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis statistik. Hasil dari penelitian ini yaitu variable Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), variable Komitmen Karyawan (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan variable Self-Efficacy (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji R² (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy mampu merepresentasikan sebesar 37,2% variabel kinerja karyawan. sedangkan 62,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan

Abstract

This observes pursuits to research the influence of job satisfaction, employee commitment and self-efficacy on worker performance at Perumda Air Minum Tirta Lestari Tuban Regency. The region of this research is Perumda Air Minum Tirta Lestari Tuban Regency that's positioned on Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 34, Sidorejo, Tuban sub-district, Tuban Regency, East Java. The time of this studies was performed in November - December 2022. The method used on these studies is a quantitative technique. The population used in this observe were all employees of Perumda Air Minum Tirta Lestari Tuban Regency with a complete of 121 employees. The sample used makes use of the slovin approach (errors 5%) of 93 personnel. Sampling method with Proportional Random Sampling. This research uses the SPSS Statistic evaluation device. The outcomes of this studies is that job satisfaction has a non-significant and positive impact on employee performance, employee commitment has a non-significant and positive impact on employee performance, Self-Efficacy has a positive significant impact on employee performance. The outcomes of the R² test (coefficient of determination) show that job satisfaction, employee commitment and Self Efficacy are able to explain 37.2% of employee performance variables at the same time as the 62,8% remaining is showed by the other variables.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Commitment, Self-Efficacy, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang tidak dibatasi oleh geografi dan negara membuat kita harus terus mengupayakan peningkatan terutama kualitas sumber daya manusia agar tidak tertinggal dari yang lain. Di Indonesia, peningkatan kualitas SDM perlu segera dilaksanakan untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat dalam jangka panjang. Di zaman modern ini, rata-rata output tenaga kerja Indonesia masih lebih rendah dari rata-rata output tenaga kerja di negara lain. Direktur Bappenas, Suharso Monoarfa mengatakan dengan menerbitkan laporan Indonesian Occupational Employment Outlook (IOEO) 2020 dan Indonesian Jobs and Skills (IndoTaSk) 2020, SDM Indonesia yang lebih kompetitif masih langka, tertinggal pada posisi 50 dari 141 negara, yang masih lebih rendah dari Malaysia dan Thailand. Rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia akan memberikan dampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan kinerja dalam perusahaan.

Perusahaan perlu untuk terus menciptakan lingkungan dan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan sebaik mungkin, terutama dalam hal kinerja. Karena pondasi sejati sebuah organisasi adalah tindakan, maka tujuan tidak dapat dicapai jika tidak ada tindakan, Hartini dalam (Mafrukhah, 2022). Priansa dalam (Anggraini & Suhermin, 2021) mengklaim bahwa kinerja adalah kegiatan yang menunjukkan seberapa jauh seseorang telah menerapkan strategi perusahaan, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu maupun menunjukkan yang relevan dengan kompetensi perusahaan.

Pekerjaan yang telah dilakukan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri dan juga memengaruhi tingkat imbalan yang diterima. Sinambela dalam (Mafrukhah, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah rasa seseorang yang kuat dengan pekerjaannya, yang timbul dari kerja kerasnya sendiri (internal) serta adanya dukungan oleh banyak hal dari luar (eksternal) tentang kondisi pekerjaan, hasil kinerja dan pekerjaan itu sendiri. Ketika pekerjaan dan keterampilan setara, produktivitas kerja semakin tinggi. Selain itu, kinerja individu juga ditentukan oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang yang ditimbulkan terhadap pekerjaannya. Keadaan emosional ini merupakan hasil evaluasi individu terhadap seberapa baik pekerjaannya memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya merugikan perusahaan itu sendiri karena karyawan tersebut cenderung bersikap negatif dan lebih proaktif terhadap perusahaan, Salam dalam (Mafrukhah, 2022).

Faktor lain yang sama pentingnya adalah komitmen karyawan. Rendahnya keterikatan karyawan disebabkan karena karyawan merasa bukan bagian dari perusahaan, kurang memiliki rasa kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan tidak mendapat dukungan dari rekan kerja. Ketika memiliki loyalitas dan tujuan yang sama, dapat berpengaruh pada cara karyawan bekerja. Hubungan antara perusahaan dan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Semakin positif kondisi dalam organisasi, semakin tinggi komitmen karyawan, dan semakin negatif kondisi dalam sebuah organisasi, semakin rendah komitmen karyawan. (Sumarni & Pramuntadi, 2019).

Selain pencapaian kinerja yang optimum, ada banyak hal yang juga perlu diperhatikan, antara lain *self-efficacy*. Perusahaan harus memahami tingkat *self-efficacy* sumber daya manusianya agar dapat memberikan kompetensi dan masukan yang maksimal untuk kinerja kerja yang baik. Hal ini karena memengaruhi kualitas kerja karyawan dan dengan demikian kemajuan organisasi. *Self-efficacy* adalah rasa percaya yang kuat seseorang terhadap potensi yang dimilikinya sendiri untuk berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, Kilapong dalam (Kartika et al., 2018). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tingkat keyakinan yang dimiliki setiap karyawan untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan apa pun.

PDAM merupakan (BUMD) Badan Usaha Milik Daerah yang berdiri pada tanggal 25 Juni 1983. Saat ini, PDAM terus berupaya untuk meningkatkan dan mengelola secara efisien, efektif, dan meningkatkan produktivitas seluruh sumber daya alam (SDA), sehingga dapat mengoptimalkan perannya dalam pembangunan dan semakin meningkat serta mampu berpartisipasi dalam pembiayaan pembangunan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sebagai BUMD yang memiliki kegiatan tidak lepas dari Indeks Otonomi Daerah guna mencapai: Membantu memperkuat ekonomi daerah, meningkatkan sumber daya alam, meningkatkan keuangan daerah melalui kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD), serta meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan pelayanan publik kepada masyarakat.

Penilaian kinerja karyawan pada PDAM Tuban mengalami kenaikan sebesar 0,9%, berdasarkan data DPKP PDAM Tuban tahun 2020 sampai dengan 2021, rata-rata penilaian kinerja yang diambil berdasarkan sampel pada tahun 2020 adalah 83,44 sedangkan pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu sejumlah 84,19. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tuban sudah dalam kondisi yang baik namun meskipun demikian ekspektasi dari pimpinan menghendaki kinerja karyawan agar bisa lebih baik lagi sehingga, peneliti mencoba melakukan penelitian pada PDAM Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

Analisis lebih dalam perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mencoba mencari keterkaitan di antara variabel-variabel yang ada sehingga mampu menjadi langkah alternatif yang menjadi pertimbangan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis berencana melakukan penelitian di Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban dengan mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei dengan instrumen kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 34, Sidorejo, Kec. Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Waktu pelaksanaan penelitian selama 2 bulan, yaitu mulai November sampai Desember 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini mewakili seluruh pegawai Pemuda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban dengan jumlah sebanyak 121 pegawai. Tolerabilitas (5% atau 0,05) rumus slovin menunjukkan 93 responden yang dapat digunakan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Proportional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel acak proporsional adalah teknik yang menggunakan rasio untuk mendapatkan sampel yang representatif. Jumlah responden dari setiap bagian akan ditentukan secara proporsional dengan jumlah responden pada setiap bagian tersebut.

Definisi Variabel

Kepuasan Kerja

Schermerhorn dalam (Widyanti, 2020) menjelaskan definisi kepuasan kerja sebagai tingkat dimana seseorang mengalami perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Komitmen Karyawan

Menurut Triatna dalam (Tiyanti et al., 2021) Komitmen merupakan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, ditandai dengan ketertarikan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, melakukan yang terbaik bagi organisasi, dan menjaga reputasi organisasi setiap saat.

Self Efficacy

Self-efficacy adalah keadaan sosial yang mengacu pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu, yang dapat mereka andalkan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka, Iroegbu dalam (Astutik & Surjanti, 2018).

Kinerja Karyawan

Dessler dalam (Widyanti, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja mereka sejauh mereka telah mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Muhidin dan Abdurahman dalam (Imron, 2019) mengemukakan bahwa suatu alat ukur dikatakan bernilai apabila dapat mengukur sesuatu persis seperti yang ingin diukur. Dengan taraf signifikansi 0,05 apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid, sedangkan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid, r tabel pada N = 85 yaitu 0,213.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	mean rhitung	rtabel 5% (85)	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1	0,5334	0,213	Valid
Komitmen Karyawan	X2	0,6821	0,213	Valid
Self-Efficacy	X3	0,6704	0,213	Valid
Kinerja Karyawan	Y	0,7842	0,213	Valid

Hasil data diolah SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, maka r *tabel* pada penelitian ini adalah 0,213. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja , komitmen karyawan , *self-efficacy* dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r *hitung* > r *tabel*. Dengan demikian, setiap elemen pernyataan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Mauldy & Saefurahman, 2020) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran yang memakai objek yang sama, akan memberikan data yang sama pula. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan metode one shot menggunakan SPSS Cronbach Alpha (A). Variabel dinyatakan reliabel atau konsisten apabila menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dan jika variabel dikatakan tidak reliabel atau konsisten maka menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,735	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0,870	0,60	Reliabel
Self-Efficacy (X3)	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Hasil data diolah SPSS 22

Pada variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan, *self-efficacy* dan kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 dengan demikian dapat dikatakan hasil pengolahan data pada model ini reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali dalam (Fauzi, 2021) mengemukakan uji normalitas adalah metode uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76544283
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.077
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.064
a. Test distribution is Normal.		

Hasil data diolah SPSS 22

Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Exact Sig* adalah 0,064, karena *Exact Sig* > 0,05 sehingga dapat dikatakan pada penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam (Fauzi, 2021) Tujuan dilakukannya uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui lebih dalam apakah data dalam model ini ditemukan korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang tidak terdapat multikolinearitas adalah jika nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

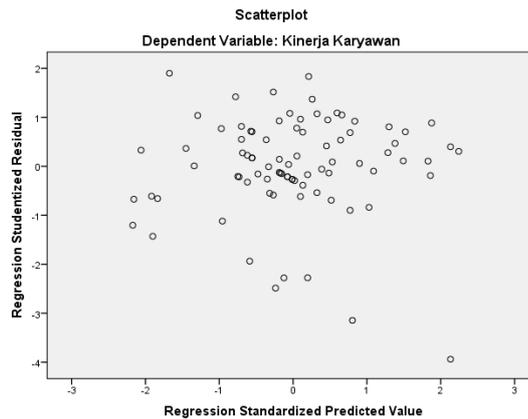
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,424	2,358
Komitmen Karya (X2)	0,600	1,666
Self-Efficacy (X3)	0,512	1,954

Hasil olah data SPSS 22

Hasil olah data menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *Tolerance* 0,424 dan VIF 2,358. Selanjutnya, Komitmen Karyawan menunjukkan nilai *Tolerance* 0,600 dan VIF 1,666. *Self-efficacy* menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,512 serta nilai VIF 1,954. berdasarkan tiga variabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ serta nilai VIF ≤ 10 , dapat diambil kesimpulan bahwa dalam olah data model ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menganalisis apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi, Ghozali dalam (Fauzi, 2021).



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sesuai dengan Gambar 4.1 yang menunjukkan grafik tersebut menampilkan data tersebar serta tidak membentuk suatu pola, dengan demikian menunjukkan dalam model ini tidak ditemukan heteroskesdatisitas.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Lenier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang terdiri lebih dari satu variabel bebas. Tujuan dilakukan Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali dalam (Fauzi, 2021).

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,314	5,318		,811	,420
Kepuasan Kerja	,340	,236	,191	1,440	,154
Komitmen Karyaan	,098	,113	,096	,864	,390
Self Efficacy	,438	,127	,418	3,458	,001

Hasil data diolah SPSS 22

Nilai konstanta indeks variabel Y sebesar 4,314. Angka tersebut mewakili besarnya variabel jika kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan *self-efficacy* serta kinerja karyawan, dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,340, hal ini dapat diartikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan hasil kinerja karyawan. Kemudian nilai koefisien komitmen karyawan sebesar 0,098 dapat diartikan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien *self-efficacy* (X3) sebesar 0,438 dapat diartikan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat diambil kesimpulan dari hasil kuesioner karyawan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Self Efficacy memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinan (R²)

Menurut Ghazali dalam (Prawira, 2014) Tujuan koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengetahui seberapa baik model dapat memaparkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi berada dalam kisaran antara 0-1. Nilai R² yang rendah dapat memberikan informasi bahwa kemampuan yang terbatas variabel independen dalam mengungkapkan variabilitas variabel dependen. Variabel bebas yang dapat menyediakan hampir seluruh informasi yang diharapkan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat yaitu jika nilai mendekati angka 1.

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.372	3.835
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil data diolah SPSS 22

Tabel diatas menunjukkan nilai R² diperoleh 0,372 yang dapat diartika 37,2% kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Self Efficacy.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Menurut Sugiyono dalam (Mauldy & Saefurahman, 2020), Uji-t adalah hasil sementara untuk mengkonstruksi problem yang menanyakan tentang korelasi antara 2 variabel atau lebih. Rancangan uji hipotesis dipergunakan untuk menentukan hubungan 2 variabel penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.314	5.318		.811	.420
	Kepuasan Kerja	.340	.236	.191	1.440	.154
	Komitmen Karyawan	.098	.113	.096	.864	.390
	Self Efficacy	.438	.127	.418	3.458	.001

Hasil data diolah SPSS 22

Untuk melakukan uji t, kriteria yang digunakan dalam melakukan penilaian hipotesis adalah sebagai berikut :

Kriteria :

Jika nilai probabilitas > 0,05, maka terima H₀, tolak H₁

Jika nilai probabilitas < 0,05, maka tolak H₀, terima H₁

Atau jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Sebelumnya perlu dihitung terlebih dahulu nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar $n-k-1 = 85-3-1 = 81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,989

a) Uji t (parsial) pada variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil uji secara parsial antara Kepuasan Kerja (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai sig sebesar 0,154 > 0,05, dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,440 < 1,989 maka H₁ ditolak pada tingkat sig. 5%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak

menimbulkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

b) Uji t (parsial) pada variabel Komitmen Karyawan(X2)

Berdasarkan hasil uji secara parsial antara komitmen karyawan (X2) dengan kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,390 > 0,05, dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0,864 < 1,989 maka H1 ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi pengaruh antara variabel komitmen karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

c) Uji t (parsial) pada variabel Self Efficacy (X3)

Berdasarkan hasil uji secara parsial antara self-efficacy (X3) dengan kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai *sig* sebesar 0,001 < 0,05, dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 3,458 > 1,989 maka H0 ditolak pada tingkat sig. 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel self-efficacy menunjukkan arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

2. Uji F

Uji-F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen secara simultan dapat dipengaruhi oleh variabel independen. Untuk mengetahui dampak seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen maka dilakukannya Uji F. Level yang digunakan adalah 0,5 (5%), jika nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05 berarti variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat atau sebaliknya.

Tabel 4.8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.813	3	258.938	17.610	.000 ^b
	Residual	1190.999	81	14.704		
	Total	1967.812	84			

Hasil data diolah SPSS 22

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh. Nilai F_{tabel} sebesar 2,72. Berdasarkan tabel di atas nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 17,610 > 2,72 dan besar nilai signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat membuktikan bahwa H1 dapat diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Self Efficacy, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka sig. yaitu 0,154 yangmana lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Berdasarkan persentase kuesioner tersebut, rata-rata karyawan memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap indikator kepuasan kerja. Dengan demikian, puas atau tidaknya karyawan menentukan apakah kinerjanya tinggi atau rendah.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka sig. 0,390 yangmana lebih besar dari 0,05. Hasilnya, komitmen karyawan memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa

komitmen karyawan tidak mempengaruhi peningkatan dan penurunan tingkat kinerja. Artinya variabel komitmen karyawan tidak berperan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan bentuk keyakinan terhadap kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan (Ardi et al., 2017). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *sig.* sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self-Efficacy memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil uji F dapat diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh variabel independen yaitu diantaranya Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self-Efficacy secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. Sehingga hipotesis ke empat yaitu “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja, komitmen karyawan dan self-efficacy secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban” diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data serta pembahasan diatas yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga puas atau tidaknya karyawan tidak menentukan kinerja mereka lebih rendah atau tinggi.
2. Komitmen Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga tinggi rendahnya komitmen karyawan tidak memberi peran terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan.
3. *Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *self-efficacy* karyawan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban

SARAN

1. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambah variabel independen penelitian ini atau dengan meneliti variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan informasi dalam pengambilan keputusan pada kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan yaitu agar terus mengoptimalkan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti reward atau penghargaan dapat menimbulkan semangat lebih pada karyawan, yang akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, juga menciptakan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk lebih produktif, mengeluarkan seluruh bakat dan potensi mereka melalui tugas-tugas yang dilakukan dengan catatan kualitas dan kuantitas yang baik untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan

sehingga menimbulkan rasa bangga dan keterikatan yang kuat atau juga disebut komitmen terhadap perusahaan, hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 1–11.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306–313.
- Fauzi, R. R. (2021). Pengaruh Perputaran Modal Kerja Dan Current Ratio (CR) Terhadap Return On Assets (Roa) Pada Pt. Akasha Wira International, Tbk. *Disertasion Thesis, Universitas Siliwangi*.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV . Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Mafrukhah, I. (2022). Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada CV. Dan Cell Nganjuk. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/38786>
- Mauldy, I., & Saefurahman, A. (2020). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Repository Stei*. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Prawira, I. Y. (2014). Pengaruh Leverage, Likuiditas, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen (Studi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2013). *Doctoral Dissertation, Brawijaya University*.
- Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 5(2), 154. <https://doi.org/10.29241/jmk.v5i2.157>
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Nu Graha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1), 1–6. <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Wibowo, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. In *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Widyanti, A. (2020). Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*.