

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora DIY) merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga dan kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat. Dinas Dikpora DIY memiliki banyak fungsi diantaranya adalah penyusunan program dan pengendalian pendidikan, pemuda, dan olahraga, pelaksanaan kewenangan daerah yang berkaitan dengan pembiayaan, kurikulum, sarana prasarana, pendidikan dan tenaga pendidikan, pengendalian mutu pendidikan, pemuda, dan olahraga, dan lain-lain.

##### **2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY**

Seperti yang diketahui, Daerah Istimewa Yogyakarta sudah lama dikenal sebagai kota pelajar, hal tersebut tak bisa dipungkiri dengan adanya berbagai pilihan pendidikan yang berkualitas di semua jenjang, jalur, dan jenis pendidikan. Hal tersebut tak lepas dari adanya *support* dari modal budaya dan modal sosial serta komitmen segenap komponen daerah untuk mengunggulkan dunia pendidikan. Dengan adanya keunggulan yang dimiliki Daerah Istimewa Yogyakarta, maka Kantor Dinas Pendidikan,, Pemuda, dan Olahraga Yogyakarta memiliki visi, yaitu mewujudkan kualitas pendidikan, pemuda, dan olahraga yang menjunjung tinggi nilai-

nilai luhur budaya. Nilai-nilai luhur budaya yang dimaksud yaitu adanya nilai-nilai luhur budaya DIY yang diperkaya dengan nilai-nilai luhur budaya nasional dalam konteks perkembangan budaya global. Penempatan nilai luhur budaya dalam pendidikan ada tiga hal yaitu, pertama: nilai luhur budaya sebagai aspek penguat tujuan pendidikan, kedua: nilai luhur budaya sebagai pendekatan baik dalam pembelajaran maupun pengelolaan pendidikan, ketiga: nilai luhur budaya sebagai isi atau muatan pendidikan.

Misi yang dimiliki Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga DIY digunakan untuk mewujudkan Visi yang ada, hal tersebut difokuskan dengan cara mengatasi lima isu strategis yang sudah diidentifikasi pada bagian sebelumnya. Misi Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY tersebut adalah:

**Misi Pertama** : Menyediakan pendidikan berkualitas untuk semua dan non diskriminatif

**Misi Kedua** : Mengembangkan pendidikan karakter berbasis budaya

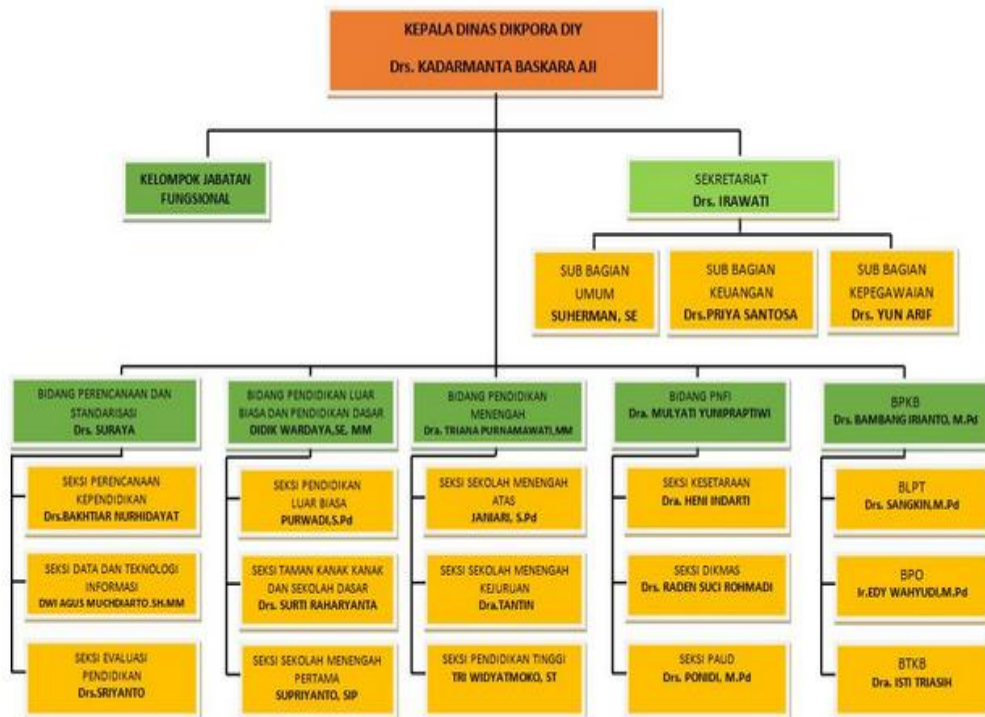
**Misi Ketiga** : Mengembangkan pusat-pusat unggulan mutu pendidikan

**Misi Keempat** : Mengembangkan peran sinergis pendidikan terhadap pembangunan

**Misi Kelima** : Mengembangkan pembinaan pemuda dan olahraga yang berkualitas dan berkarakter

**Misi Keenam** : Mengembangkan tatakelola pendidikan, pemuda, dan olahraga berbasis budaya

### 3. Struktur Organisasi Kantor Dinas Dikpora DIY



Gambar 2. Struktur Organisasi

#### 4. Lokasi Kantor Dinas Dikpora DIY

Lokasi Kantor Dinas Dikpora terletak pada Jl. Cendana No.9 Yogyakarta,



**Gambar 3. Lokasi Kantor Dinas Dikpora DIY**

#### 5. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dimulai dari tanggal 16 November 2017 sampai dengan 22 November 2017. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan menyerahkan langsung kepada responden di setiap ruangan yang ada di kantor Dinas Dikpora Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 130 kuesioner. Di waktu pengembalian, kuesioner yang kembali sebanyak 108 kuesioner namun kuesioner yang dapat digunakan hanya sebanyak 87 kuesioner dikarenakan ada beberapa kuesioner yang poinnya tidak diisi sehingga disebut kuesioner yang cacat .

**Tabel 11. Rincian Jumlah Responden dan Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	130
Kuesioner yang kembali	108
Tingkat Pengembalian	83,08%
Kuesioner yang tidak lengkap	21
Kuesioner yang dapat diolah	87
Usable Respond Rate	80,56%

Jumlah Karyawan yang ada di Kantor Dinas Dikpora Yogyakarta sebanyak 201 karyawan, namun kuesioner yang dapat disebar hanya 130 karyawan dikarenakan kuesioner di peruntukkan hanya khusus karyawan yang sudah menikah, sedangkan di Kantor Dinas Dikpora Yogyakarta terdapat 130 karyawan yang sudah menikah, sedangkan 71 karyawan belum menikah. Di hari pengembalian, kuesioner yang kembali 108 kuesioner dan hanya 87 kuesioner yang dapat diolah, sedangkan 21 kuesioner merupakan kuesioner yang rusak dikarenakan responden tidak mengisi beberapa poin yang ada.

## 6. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian *self efficacy* sebagai mediasi pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Dikpora Yogyakarta adalah karyawan yang sudah berkeluarga yang ada di kantor Dinas Dikpora Yogyakarta yang berjumlah 87 karyawan. Pada bagian ini akan menjelaskan karakteristik responden yang memiliki beragam latar belakang, baik itu jenis kelamin, usia, dan lamanya masa kerja untuk data lengkapnya dalam tabel berikut:

**Tabel 12. Karakteristik Responden**

KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PERSENTASE
<b>JENIS KELAMIN</b>		
Laki-Laki	35	40,2 %
Perempuan	52	59,8 %
Jumlah	87	100 %
<b>USIA</b>		
<30 Tahun	9	10,3 %
30-40 Tahun	24	27,6 %
41-50 Tahun	32	36,8 %
>50 Tahun	22	25,3 %
Jumlah	87	100 %
<b>LAMA BEKERJA</b>		
<5 Tahun	6	6,9 %
5-10 Tahun	19	21,8 %
11-15 Tahun	16	18,4 %
16-20 Tahun	19	21,8 %
>20 Tahun	27	31,0 %
Jumlah	87	100 %

Sumber: lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 59,8% untuk karakteristik usia didominasi oleh responden dengan usia sekitar 41-50 tahun sebanyak 36,8%. Sedangkan berdasarkan lama bekerja mayoritas sekitar >20 tahun sebesar 31,0%.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

### **1. Uji Validitas**

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 87 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai

probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

Berikut ini adalah hasil uji validitas:

a. Variabel Work Family Conflict

**Tabel 13. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Work Family Conflict	X1.1	0.958	0,000	Valid
	X1.2	0.962	0,000	Valid
	X1.3	0.952	0,000	Valid
	X1.4	0.925	0,000	Valid

Sumber: lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 87 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Work Family Conflict, adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

## b. Variabel Iklim Kerja

**Tabel 14. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Iklim Kerja	X2.1	0.793	0,000	Valid
	X2.2	0.771	0,000	Valid
	X2.3	0.665	0,000	Valid
	X2.4	0.692	0,000	Valid
	X2.5	0.690	0,000	Valid
	X2.6	0.828	0,000	Valid
	X2.7	0.730	0,000	Valid
	X2.8	0.642	0,000	Valid
	X2.9	0.774	0,000	Valid
	X2.10	0.811	0,000	Valid
	X2.11	0.697	0,000	Valid
	X2.12	0.772	0,000	Valid
	X2.13	0.779	0,000	Valid
	X2.14	0.736	0,000	Valid
	X2.15	0.700	0,000	Valid
	X2.16	0.706	0,000	Valid
	X2.17	0.720	0,000	Valid
	X2.18	0.733	0,000	Valid
	X2.19	0.731	0,000	Valid
	X2.20	0.745	0,000	Valid
	X2.21	0.625	0,000	Valid
	X2.22	0.780	0,000	Valid
	X2.23	0.732	0,000	Valid
	X2.24	0.795	0,000	Valid
	X2.25	0.653	0,000	Valid
	X2.26	0.697	0,000	Valid
	X2.27	0.760	0,000	Valid
	X2.28	0.737	0,000	Valid
	X2.29	0.759	0,000	Valid
	X2.30	0.763	0,000	Valid
	X2.31	0.687	0,000	Valid

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 87 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Iklim Kerja adalah valid



karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

c. Variabel Self Efficacy

**Tabel 15. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Self Efficacy	Z.1	0.751	0,000	Valid
	Z.2	0.755	0,000	Valid
	Z.3	0.747	0,000	Valid
	Z.4	0.751	0,000	Valid
	Z.5	0.760	0,000	Valid
	Z.6	0.733	0,000	Valid
	Z.7	0.814	0,000	Valid
	Z.8	0.718	0,000	Valid
	Z.9	0.827	0,000	Valid
	Z.10	0.787	0,000	Valid
	Z.11	0.781	0,000	Valid
	Z.12	0.733	0,000	Valid
	Z.13	0.731	0,000	Valid
	Z.14	0.748	0,000	Valid
	Z.15	0.723	0,000	Valid
	Z.16	0.779	0,000	Valid
	Z.17	0.819	0,000	Valid
	Z.18	0.778	0,000	Valid
	Z.19	0.743	0,000	Valid
	Z.20	0.692	0,000	Valid
	Z.21	0.782	0,000	Valid
	Z.22	0.773	0,000	Valid
	Z.23	0.795	0,000	Valid
	Z.24	0.828	0,000	Valid
	Z.25	0.770	0,000	Valid
	Z.26	0.709	0,000	Valid
	Z.27	0.809	0,000	Valid
	Z.28	0.794	0,000	Valid
	Z.29	0.814	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 87 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Self Efficacy adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

d. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 16. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.725	0,000	Valid
	Y.2	0.715	0,000	Valid
	Y.3	0.638	0,000	Valid
	Y.4	0.656	0,000	Valid
	Y.5	0.787	0,000	Valid
	Y.6	0.694	0,000	Valid
	Y.7	0.625	0,000	Valid
	Y.8	0.572	0,000	Valid
	Y.9	0.662	0,000	Valid
	Y.10	0.635	0,000	Valid
	Y.11	0.642	0,000	Valid
	Y.12	0.744	0,000	Valid
	Y.13	0.776	0,000	Valid
	Y.14	0.749	0,000	Valid
	Y.15	0.687	0,000	Valid
	Y.16	0.730	0,000	Valid
	Y.17	0.763	0,000	Valid
	Y.18	0.768	0,000	Valid
	Y.19	0.604	0,000	Valid
	Y.20	0.639	0,000	Valid
	Y.21	0.635	0,000	Valid
	Y.22	0.764	0,000	Valid
	Y.23	0.688	0,000	Valid
	Y.24	0.664	0,000	Valid
	Y.25	0.752	0,000	Valid
	Y.26	0.685	0,000	Valid
	Y.27	0.755	0,000	Valid
	Y.28	0.667	0,000	Valid

Sumber: lampiran 6

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 87 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 87 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 17. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Work Family Conflict	0.963	Reliabel
Iklim Kerja	0.971	Reliabel
Self Efficacy	0.975	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.959	Reliabel

Sumber: lampiran 7

Berdasarkan tabel 17 hasil uji reliabilitas dari 87 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Work Family Conflict*, Iklim Kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$ .

## C. Uji Asumsi Klasik

### 1. Persamaan 1

#### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov.

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 18. Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0,652	>0,05	Normal

Sumber : lampiran 8

Berdasarkan Tabel 18 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar 0,652 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah

homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 19. Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>batas</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0.426	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Iklm Kerja	0.824	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : lampiran 9

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

### 3) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 20. Uji Multikolineartias**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0.982	1.018	Tidak terjadi multikolinieritas
Iklm Kerja	0.982	1.018	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### b. Hasil Uji Regresi Berganda (Hipotesis 1 dan 2)

Untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja terhadap *Self Efficacy* digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Self Efficacy*.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	-0.188	-2.014	0.047	Signifikan
Iklim Kerja	0.470	5.033	0.000	Signifikan
F hitung	16.531			
Sig F	0.000			
<i>Adjusted R Square</i>	0.263			

Sumber : Lampiran 11

## 1. Uji Regresi Parsial (uji t)

### a) *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,014 koefisien regresi (beta) -0,188 dengan probabilitas (p) = 0,047. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Ini menunjukkan semakin rendah *Work Family Conflict* dari karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan *Self Efficacy*.

### b) Iklim Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.033 koefisien regresi (beta) 0,470 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Ini menunjukkan semakin bagus Iklim Kerja dari karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan *Self Efficacy*.

## 2. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,531 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F

di mana nilai probabilitas ( $p \leq 0,05$ ), *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja secara simultan mampu memprediksi perubahan *Self Efficacy*.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja secara simultan terhadap *Self Efficacy* ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,263. Artinya, 26,3% *Self Efficacy* dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* dan Iklim Kerja.

## 2. Persamaan 2

### a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 22. Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0,091	>0,05	Normal

Sumber : Lampiran 12



Berdasarkan Tabel 22 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,091 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 23. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.488	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Iklm Kerja	0.071	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
<i>Self Efficacy</i>	0.455	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

## 3) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka

dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 24. Uji Multikolineartias**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Family Conflict</i>	0.937	1.068	Tidak terjadi multikolinieritas
Iklm Kerja	0.754	1.325	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i>	0.720	1.389	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 14

Berdasarkan tabel 24 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### **b. Hasil Uji Regresi Berganda (Hipotesis 3, 4 dan 5)**

Untuk menguji pengaruh *Work Family Conflict*, Iklim Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas ( $p$ )  $\leq 0,05$  artinya *Work Family Conflict*, Iklim Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 25. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	-0.156	-2.066	0.042	Signifikan
Iklm Kerja	0.180	2.142	0.035	Signifikan
<i>Self Efficacy</i>	0.586	6.803	0.000	Signifikan
F hitung	34.848			
Sig F	0.000			
<i>Adjusted R Square</i>	0.541			

Sumber : Lampiran 15

### 1) Uji Regresi Parsial (uji t)

#### a) *Work Family Conflict*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.066 koefisien regresi (beta) -0.156 dengan probabilitas (p) = 0,042. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin rendah *Work Family Conflict* dari karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### b) Iklim Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.142 koefisien regresi (beta) 0.180 dengan probabilitas (p) = 0,035. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin bagus Iklim Kerja dari karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

c) *Self Efficacy*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.803 koefisien regresi (beta) 0.586 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi *Self Efficacy* dari karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

**2) Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 34,848 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas (p)  $\leq$  0,05, *Work Family Conflict*, Iklim Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

### 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Besar pengaruh *Work Family Conflict*, Iklim Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,541. Artinya, 54,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, Iklim Kerja dan *Self Efficacy*.

### 3. Hasil Uji Path Analysis

#### a. Pengaruh Tidak Langsung Antara *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* mampu memediasi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- 1) Koefisien Regresi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0.156
- 2) Koefisien Regresi *Work Family Conflict* terhadap *Self Efficacy* sebesar -0,188

3) Koefisien Regresi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,586

4) Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $0,586 \times -0,188 = -0,110168$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,156 sedangkan nilai koefisien *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai variabel *intervening* sebesar -0,110168 yang artinya *Self Efficacy* mampu memediasi atau *intervening* antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

**b Pengaruh Tidak Langsung Antara Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* mampu memediasi Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya sebagai berikut :

- 1) Koefisien Regresi Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.180
- 2) Koefisien Regresi Iklim Kerja terhadap *Self Efficacy* sebesar 0,470
- 3) Koefisien Regresi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,586
- 4) Hasil Perkalian Pengaruh Tidak Langsung:  $0,586 \times 0,470 = 0,27542$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,180 sedangkan nilai koefisien Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai variabel *intervening* sebesar 0,27542 yang artinya *Self Efficacy* mampu memediasi atau *intervening* antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

#### 4. Pembahasan

##### 1) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Self Efficacy* Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Self Efficacy*. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.014 dengan probabilitas 0,047 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Menurut Frone, Russell, dan Cooper 1992 (dalam Mulyandini, 2015) *work family conflict* adalah ketidakmampuan seseorang dalam membagi peran antara peran seseorang di keluarga dan di lingkup kerja. *Self efficacy* merupakan sebuah kepercayaan diri yang ada di masing-masing setiap individu dan meyakini bahwa ia bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Bila di dalam keluarga ada masalah, maka munculah *work family conflict* yang bisa berpengaruh ketidak percaya dirian ketika berada dikantor.

Pada usia awal pernikahan mereka masih beradaptasi dengan pasangan mereka. Sehingga apabila kedua pasangan bekerja, mereka mengalami kesulitan untuk beradaptasi dan akhirnya timbul konflik. Konflik yang timbul dapat berupa adanya tekanan dari keluarga yang menuntut mereka untuk dapat menghabiskan banyak waktu mereka bersama keluarga. Adanya *work family conflict* membuat *self efficacy* yang mereka miliki semakin menurun. Mereka merasa tertekan dengan adanya konflik yang timbul di keluarga mereka dan membuat mereka tidak fokus dalam bekerja. Selain itu *self efficacy* yang menurun membuat mereka kurang percaya diri dengan kemampuan yang mereka miliki untuk mengerjakan kegiatan yang mereka lakukan di lingkungan kerja mereka sehingga menurunkan kinerja mereka di tempat mereka bekerja (C Nohe, 2014).



Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Alfeonita Dyah Mulyandini (2015), menyatakan bahwa *work family conflict* mempengaruhi secara signifikan pada *self-efficacy* karyawan.

## **2) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap *Self Efficacy* Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy*. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5.033 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Iklim kerja yang kondusif serta kerja sama tim yang baik bisa mendorong mereka memiliki hasil dengan kualitas yang baik pula. Hubungan antara karyawan dan atasan pun sangat baik, maka iklim kerja yang tercipta di perusahaan tersebut menjadi kondusif dan nyaman, baik untuk para karyawan maupun para pimpinan di tiap bagian. Iklim kerja yang ada di perusahaan diciptakan oleh segala yang ada di dalam tempat kerja, jika iklim kerja tercipta baik, maka karyawan merasakan enjoy melakukan pekerjaan dan bebas berekspresi melakukan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang maksimal (Hanun, 2013).

Iklim kerja yang ada di suatu perusahaan positif maka akan mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan yang bekerja. Suasana yang diciptakan oleh rekan kerja yang selalu memberikan aura positif tentunya

akan menambah kepercayaan diri karyawan dalam mengekspresikan pendapatnya tanpa merasa canggung (Darmada, 2013).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Wahyu Lelly H. S (2015) menyatakan bahwa semakin baik iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik *self efficacy* karyawan. Hal ini membuat iklim kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy* karyawan.

### **3) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar -2.066 dengan probabilitas 0,042 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Para pegawai sering mendapatkan tuntutan yang saling bertentangan antar peran di rumah dan di kantor. Misalnya wanita mengalami konflik peran yang lebih besar dari pada pria antara pekerjaan dan keluarga, karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban serta tanggung jawab terhadap suami dan anak. Begitu juga dengan pegawai yang belum menikah, mereka memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya (Christine, 2010).

Konflik Pekerjaan-Keluarga merupakan hal yang sulit dihindari, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan bekerja di luar rumah. Terjadinya konflik ini ketika adanya 2 pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan namun karyawan dihadapkan dengan kemampuannya. Dengan masalah ini karyawan tidak dapat berkonsentrasi pada tugas pekerjaannya dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (Aminah Ahmad, 2008).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandiyas Khoirunnisa Retnaningrum (2016) menyatakan bahwa semakin besar Konflik Pekerjaan-Keluarga maka semakin turun kinerja karyawan, karena masalah yang dihadapi semakin besar maka konsentrasi karyawan semakin rendah.

#### **4) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2.142 dengan probabilitas 0,035 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tak hanya membahas tentang pengelolaan di bidang-bidang operasional, melainkan juga harus dipraktikkan pada pihak pengelolaan lingkungan kerja yang menjadi

faktor utama di dalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya kualitas koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan adanya iklim yang kondusif, tentunya akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik dalam organisasi (Soedarmayanti, 2009).

Kinerja yang baik dapat diperoleh jika karyawan tersebut memiliki gairah serta semangat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga ia bisa mencapai target yang telah ditentukan sejak awal, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standarkerja. Kinerja karyawan juga bisa dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang bisa memunculkan keinginan untuk berprestasi (Anoraga, 2009).

Menurut Husaini Usman (2009) mengemukakan bahwa “Iklim kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam melakukan kerjasamanya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu dan tempat tertentu”. Dari kutipan tersebut dapat kita jabarkan bahwa iklim kerja merupakan kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan seaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan tentunya dapat menciptakan gairah untuk bekerja, keharmonisan pun tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ermelinda Yosefa Awe (2016) menyatakan bahwa semakin baik iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

#### **5) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2.142 dengan probabilitas 0,035 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Suatu perusahaan sudah pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal itu salah satunya dengan cara melalui *self efficacy*. Peranan *self efficacy* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* di dalam diri karyawan tentunya akan menimbulkan keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Suwatno dan Donni J.P. (2011) merupakan penilaian diri, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Karyawan yang memiliki sifat *self efficacy* yang tinggi, mereka dapat melakukan sesuatu sehingga dapat mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan karyawan yang memiliki *self efficacy* yang

rendah menganggap dirinya tidak pernah mampu menyelesaikan segala sesuatu yang ada dihadapannya. Di situasi genting, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah lebih gampang menyerah, sementara karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih giat lagi untuk mengatasi tantangan yang ia miliki (Cheriaan, J., and Jolly, J., 2013).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Darmada (2013) menyatakan bahwa semakin baik *self efficacy* amka karyawan semakin baik dalam bekerja dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **6) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta Melalui *Self Efficacy* Sebagai Mediasi**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,156 sedangkan nilai koefisien *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai variabel *intervening* sebesar -0,110168 yang artinya *Self Efficacy* mampu memediasi atau *intervening* antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Self Efficacy* sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap

Kinerja Karyawan. Dengan demikian, *Self Efficacy* dapat memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan.

*Work Family Conflict* terjadi ketika partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal. Karyawan sering mendapatkan tuntutan yang saling bertentangan antara keluarga dan pekerjaan, misalnya karyawan wanita mengalami konflik peran yang lebih besar dari pada karyawan pria, karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab terhadap suami dan anak. Karyawan yang belum menikah juga memiliki konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Akibatnya, partisipasi dalam satu peran dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran lainnya (Guitian, 2009).

*Work Family Conflict* yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam bekerja, semakin tinggi *Work Family Conflict* karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan . maka timbul *Self Efficacy* untuk meningkatkan kepercayaan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi *Self Efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Pentingnya *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi antara *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan (Rivai dan Sagala Jauvani, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Mula (2010) menyatakan bahwa *Self Efficacy* sebagai variabel intervening antara *Work Family Conflict* terhadap Kinerja karyawan. Semakin rendah

*Work Family Conflict* karyawan maka semakin baik *Self Efficacy* karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **7) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta Melalui *Self Efficacy* Sebagai Mediasi**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,180 sedangkan nilai koefisien Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai variabel *intervening* sebesar 0,27542 yang artinya *Self Efficacy* mampu memediasi atau *intervening* antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Iklim Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Self Efficacy* sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, *Self Efficacy* dapat memediasi pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin baik iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik *Self Efficacy* karyawan yang rasakan dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan iklim kerja yang baik seperti adanya identitas yang diberikan organisasi tersebut untuk karyawan dan hal ini membuat *Self Efficacy* karyawan semakin tinggi hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *Self Efficacy* yang dirasakan oleh



karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* mampu memediasi Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermelinda Yosefa Awe (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat karena faktor seperti iklim kerja, motivasi, dan *Self Efficacy*.

