

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Ussi Pinbuk Prima Software

Ussi Pinbuk Prima Software (Ussi Corp), merupakan perusahaan IT berskala nasional yang memiliki fokus pada pengembangan aplikasi *core banking* dan produk-produk layanan teknologi lainnya, untuk lembaga keuangan mikro dan perbankan di Indonesia.

Berdiri sejak tahun 1994, Ussi telah berkembang dari sebuah unit usaha (Unit Sistem Informasi) sebuah koperasi audit dan saat ini telah menjadi perusahaan profesional berskala nasional. Dalam perjalanannya Ussi didukung oleh lebih dari 100 orang tim profesional dan berpengalaman di kantor pusat yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat.

Ussi Group bersama-sama dengan jaringan *Authorized Reseller* seluruh Indonesia berkomitmen untuk dapat terus memberikan produk layanan teknologi informasi terbaik untuk lembaga keuangan dan perbankan mikro. Tidak hanya berfokus pada skala nasional, tetapi juga memperluas ke skala internasional. Saat ini Ussi menawarkan *competitive advantage* berupa: pengalaman, kompetensi, harga jual, dan kualitas produk.

Semua produk dan layanan yang dikembangkan oleh Ussi Group selalu memiliki orientasi kepada pelanggan. Yang berfokus kepada produk dan layanan yang dapat mendukung penguatan industry lembaga keuangan mikro. Produk utama yang dimiliki oleh Ussi Group adalah *Intergrated Micro Banking (IMB)*, yang menjadi dasar produk untuk operasional lembaga keuangan mikro.

Terus berkembang Ussi Group saat ini tentu berdampak terhadap pengalaman yang dimiliki. Dengan total penjualan dan implementasi di ribuan lembaga keuangan dan perbankan mikro di seluruh Indonesia, menjadikan Ussi satu-satunya profider yang berpengalaman dan paling memahami seluk beluk permasalahan implementasi sistem informasi di lembaga keuangan dan mikro.

Cukup tingginya jumlah penjualan dan luasnya cakupan distribusi produk Ussi, menempatkan Ussi sebagai market leader dari produk-produk aplikasi sistem informasi lembaga keuangan mikro yang ada di Indonesia. Saat ini produk ussi sudah tersebar hampir di seluruh kota di Indonesia, dengan berbagai macam produk dan lembaga-lembaga yang ada di Indonesia. Untuk lembaga BPR (Bank Perkreditan Rakyat) sendiri saat ini Ussi telah melakukan implementasi di kurang lebih 300 BPR dengan jumlah kantor lebih dari 650 kantor tersebar di hampir seluruh Indonesia.

## 2. Visi dan Misi

Visi :

Mewujudkan Ussi Group sebagai perusahaan IT yang memiliki integritas, layanan prima dan berperan aktif dalam transformasi industri keuangan mikro sehingga dapat menjadi pelaku utama perekonomian Indonesia pada tahun 2017.

Misi:

- a. Menciptakan sumber daya handal, profesional, memiliki integritas, loyalitas dan jiwa kepemimpinan.
- b. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan dinamis.
- c. Mengembangkan produk yang inovatif, mengacu pada perkembangan teknologi terkini dan dapat diandalkan.
- d. Membangun sistem pelayanan prima, dengan memberikan layanan cepat, tepat, skala prioritas dan waktu tanggap yang sesuai standar mutu internasional.
- e. Menjalinkan kerjasama dengan pihak-pihak yang memiliki jejaring dan atau kompetensi, dalam melakukan marketing, implementasi dan purna jual.
- f. Mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku ekonomi mikro di Indonesia melalui industri keuangan mikro.

### **3. Lokasi Perusahaan**

Kantor pusat dari PT. Ussi Pinbuk Prima Software beralamat di Komplek perkantoran Gading Regency Blok A2 No. 2, Jl. Gading Utama Cisaranten Enda, Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat.

### **4. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Ussi Group yang telah melakukan program Manajemen Training (MT). Dalam penelitian ini menggunakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada 60 orang karyawan tetap dan telah melakukan program MT, dari 60 kuesioner yang disebar terdapat 6 kuesioner yang tidak kembali dan 4 kuesioner yang tidak sesuai dalam kriteria penelitian. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwasanya data yang dapat digunakan dan dilanjutkan kepada analisis berjumlah 50 sampel data.

### **5. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Ussi Group yang telah melakukan program Manajemen Training. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, karakteristik responden dapat diketahui melalui 4 kriteria yaitu : usia, lama bekerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan yang peneliti jelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Data Responden**

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
1	Usia	< 25 Tahun	18	36%
		26-35 Tahun	22	44%
		36-45 Tahun	8	16%
		>45 Tahun	2	4%
Jumlah			50	100 %
2	Lama Bekerja	<1 TAHUN	1	2%
		1-3 TAHUN	19	38%
		3-5 TAHUN	10	20%
		> 5 TAHUN	20	40%
Jumlah			50	100%
3	Jenis Kelamin	Pria	43	86%
		Wanita	7	14%
Jumlah			50	100%
4	Tingkat Pendidikan	SMA	21	42%
		D3	8	16%
		S1	19	38%
		X	2	4%
Jumlah			50	100%

Sumber : Lampiran 4

Dari data tabel 4.1 dapat dijelaskan berdasarkan kriteria yang ada, berdasarkan usia karyawan didominasi oleh rentan usia 26-35 tahun

sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 44 %. Jumlah terbanyak selanjutnya karyawan yang berumur <25 tahun dengan jumlah 18 orang dan presentase sebesar 36 %. Kemudian karyawan dengan rentan umur antara 36-45 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 16 %, dan pada posisi akhir karyawan yang berumur > 45 Tahun berjumlah 2 orang dengan presentase sebesar 4 %. Besarnya angka pada rentan usia 25-33 tahun dapat disebabkan karena umur tersebut merupakan umur yang produktif untuk bekerja, sehingga sebagian besar dari pekerja di Ussi group dalam keadaan usia produktif.

Selanjutnya pada kriteria lama bekerja karyawan yang mendominasi adalah karyawan yang bekerja > 5 tahun dengan jumlah 20 orang karyawan dengan presentase sebesar 40 %. Kemudian dilanjutkan dengan rentan kerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 38 %. Pada peringkat selanjutnya karyawan yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 20 %. Kemudian di klasifikasi terakhir adalah karyawan dengan masa kerja selama < 1 tahun dengan jumlah sebanyak 1 orang dan presentase sebesar 2 %.

Dalam kriteria jenis kelamin di dominasi oleh karyawan pria dengan jumlah yang terpaut jauh dengan karyawan wanita. Karyawan pria berjumlah 43 orang dengan presentase sebesar 86 %, sedangkan karyawan wanita berjumlah 7 orang dengan presentase sebesar 14 %. Dari hasil yang ada dapat dilihat bahwa karyawan pria lebih mendominasi dikarenakan jumlah pekerja pria lebih banyak dibutuhkan oleh Ussi Group. Faktor yang

menyebabkan karyawan pria lebih banyak dibutuhkan karena, lebih banyak pekerjaan yang dilakukan diluar kantor dan juga sifat pekerjaan yang harus memiliki keterampilan khusus (teknisi).

Kriteria terakhir adalah tingkat pendidikan, jumlah karyawan yang berjenjang SMA sejumlah 21 orang dengan presentase sebesar 42 %, jumlah ini terpaut tiga angka dengan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 19 orang dengan presentase yang sama yaitu 38 %. Selanjutnya karyawan dengan jenjang D3 berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 16 %. Selain itu adapula karyawan yang tidak menjawab sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 4 %. Dari data tersebut jenjang pendidikan yang cukup banyak adalah lulusan SMA yang mana rata-rata dari karyawan Ussi merupakan lulusan SMK.

## **B. Uji Kualitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 2.3. Variabel dikatakan valid apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan sebaliknya, apabila signifikansi hasil korelasi diatas 0,05 maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen yang gugur	Jumlah instrument yang valid
Pemberdayaan	10	0	10
<i>Self efficacy</i>	7	0	7
Kepuasan Kerja	10	0	10
Kinerja	7	0	7

Sumber : Lampiran 6

Dari penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item dalam setiap variabel kuesioner valid, sehingga item dapat digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban dari reponden yang diteliti konsisten dan stabil untuk setiap periode waktu yang berbeda. Untuk mengukur tingkat realiabilitas dengan menggunakan nilai *Croanbach Alpha*, jika nilai menunjukkan lebih besar dari 0,6 maka instrument yang digunakan reliable. Adapun hasil uji reliabilitas instrument penelitian disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pemberdayaan	0,832	Reliable



Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,793	Reliable
Kepuasan Kerja	0,815	Reliable
Kinerja	0,789	Reliable

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas nilai *croanbach alfa* dari variabel pemberdayaan, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai masing-masing sebesar 0,832, 0,793, 0,815, dan 0,789 yang mana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian pengisian kuesioner. Gambaran indikator dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan kelas interval skor rata-rata. Nilai distribusi frekuensi dibagi menjadi 5 kategori jawaban, dengan skor minimum = 1 dan skor maksimum = 5. Adapun kategori diukur menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \frac{\text{Range}}{\text{Kategori}} &= \frac{\text{Data Tertinggi}-\text{Data Terendah}}{\text{Kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumusan di atas dapat diperoleh batas persepsi sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Rata-rata Deskriptif**

Mean	Kategori
1,0 – 1,79	Sangat Rendah
1,8 – 2,59	Rendah
2,6 – 3,39	Netral
3,4 – 4,19	Tinggi
4,2 – 5,00	Sangat Tinggi

Berikut ini adalah hasil pengujian statistik deskriptif variabel pemberdayaan, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja terhadap 50 responden yang diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 5 Hasil uji Deskriptif**

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Mean	Std. Deviasi	Keterangan
Pemberdayaan	50	3	5	4,05	0,452	Tinggi
<i>Self efficacy</i>	50	2	5	3,84	0,497	Tinggi
Kepuasan Kerja	50	3	5	4,00	0,430	Tinggi
Kinerja	50	2	5	3,89	0,459	Tinggi

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas variabel pemberdayaan karyawan memiliki jumlah rata-rata minimal sebesar 3 dan maksimal 5 dengan nilai *mean* sebesar 4,05, nilai tersebut merupakan nilai yang masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan Ussi Group merasakan pemberdayaan yang tinggi di perusahaan.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki jumlah rata-rata minimal sebesar 2 dan maksimal sebesar 5 dengan *mean* sebesar 3,84, nilai yang dimiliki variabel *self efficacy* termasuk kedalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa karyawan Ussi Group memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 3 dan nilai maksimum sebesar 5 dengan *mean* sebesar 4,00, dalam kategori rata-rata nilai yang di dapat termasuk dalam kategori tinggi. Tentulah hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan Ussi Group.

Pada variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 2 dan maksimum sebesar 5 dengan nilai *mean* sebesar 3,89, nilai tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan Ussi Group tinggi.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

Dalam melakukan prasyarat analisis regresi diperlukan uji asumsi klasik. Model linier berganda dikatakan baik dan layak apabila memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Liniear ubiased Estimator*), untuk memenuhi kriteria tersebut model penelitian tidak boleh terdapat gejala asumsi klasik seperti : multikolinieritas, heteroskedastitas dan juga normalitas. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan uji-uji yang disebutkan.

### 1. Uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Dalam hal ini, model regresi yang baik memiliki distribusi normal/ mendekati normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistic Kolmogorov-Smirnov, yang mana apabila nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikan diatas  $\alpha= 0,05$  maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 4. 6 Uji Normalitas Persamaan 1**

Persamaan	<i>P value</i>	Keterangan
Persamaan regresi pemberdayaan, <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja	0,200	Normal

Sumber : Lampiran 8

Dari tabel hasil uji normalitas dari residual model regresi 1 yaitu pemberdayaan karyawan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan / *Pvalue* sebesar 0,200. Yang berarti nilai *pvalue* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

**Tabel 4. 7 Uji Normalitas Persamaan 2**

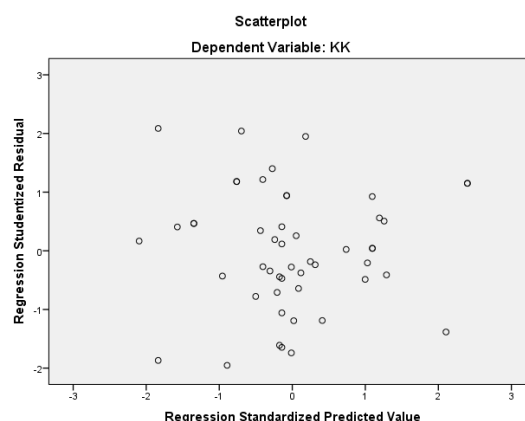
Persamaan	<i>P value</i>	Keterangan
Persamaan regresi pemberdayaan, <i>self efficacy</i> , kepuasan kerja terhadap kinerja	0,200	Normal

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil tabel uji normalitas dari residual regresi 2 yaitu pemberdayaan karyawan, *self efficacy*, kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai signifikan/ *Pvalue* 0,200. Yang berarti nilai *Pvalue* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

## 2. Uji heteroskedastisitas

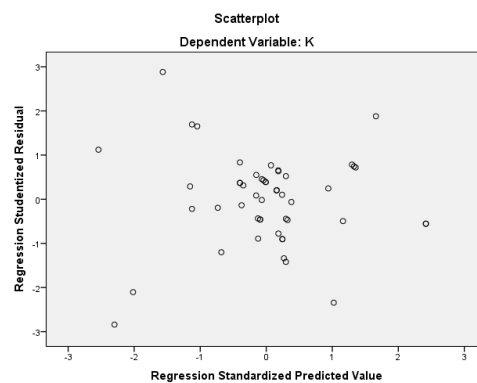
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut sebagai homokedastisitas, dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Untuk menentukan apakah model regresi itu baik atau tidak dengan melihat pola yang ada, dan juga model regresi yang baik terjadi jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas dari regresi 1 & 2 sebagai berikut :



Sumber : Data SPSS diolah tahun 2018

**Gambar 4. 1 Scatterplot Uji regresi 1**

Dari gambar diatas pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot* dapat terlihat tidak adanya pola yang terbentuk (bergelombang, melebar dan menyempit), sehingga dapat di simpulkan bahwa regresi pemberdayaan, *self efficacy* dan kepuasan kerja tidak mengalami heteroskedastisitas.



Sumber : Data SPSS diolah tahun 2018

**Gambar 4. 2 Scatterplot Uji regresi 2**

Dari gambar di atas pengujian heteroskedastitas menggunakan metode *scatterplot* dapat terlihat tidak adanya pola yang terbentuk seperti (bergelombang, menyebar, dan menyempit), sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pemberdayaan, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak terdapat heteroskedastitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model penelitian regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolonieritas di dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai VIF/ *tolerance*, jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas dari data yang di uji, sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Adapun hasil dari pengujian multikolinieritas, yaitu :

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolonieritas persamaan 1**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pemberdayaan	0,750	1,333	Tidak Terjadi Multikolonieritas
<i>Self efficacy</i>	0,750	1,333	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Lampiran 8

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai VIF variabel pemberdayaan dan variabel *self efficacy* sebesar 1,333. Dan juga, nilai *tolerance* sebesar 0,750. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadinya multikolonieritas, dikarenakan nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolonieritas persamaan 2**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pemberdayaan	0,649	1,542	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,656	1,525	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,624	1,602	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Lampiran 8

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel pemberdayaan sebesar 1,542, variabel *self efficacy* sebesar 1,525 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,602. Masing-masing nilai variabel tersebut menjelaskan bahwa memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai VIF 10,00. Selain nilai VIF juga terdapat nilai *tolerance*, yang mana nilai *tolerance* dari variabel pemberdayaan sebesar 0,649, variabel *self efficacy* sebesar 0,656 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0, 624. Hal ini memberikan indikasi bahwa nilai *tolerance* yang dimiliki masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas dalam persamaan 2.

## E. Uji Hipotesis

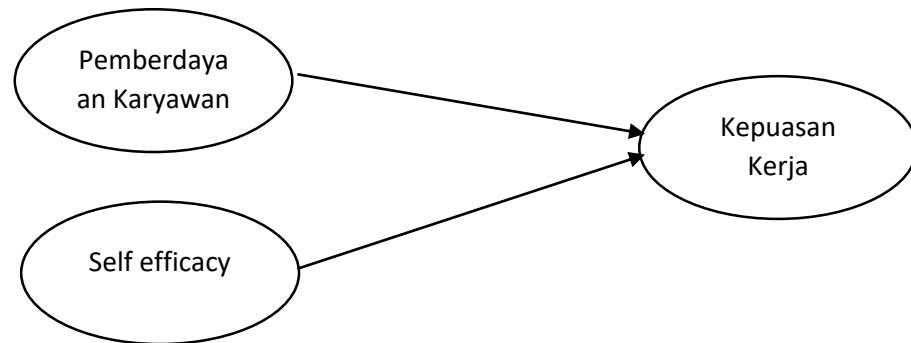
### 1. Analisis Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang mana analisis ini bertujuan untuk melihat besaran pengaruh 2/ lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan 2 analisis regresi linier berganda, dengan



persamaan 1 (Pemberdayaan, *Self efficacy* ke Kepuasan kerja) dan persamaan 2 (Pemberdayaan, *Self efficacy* dan Kepuasan kerja ke kinerja).

### **Persamaan 1**



**Gambar 4. 3 Model Regresi Persamaan 1**

Persamaan 1 regresi berganda dalam penelitian ini pengaruh pemberdayaan dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil dari regresi ini sebagai berikut :

**Tabel 4. 10 Hasil Regresi Berganda**

Variabel bebas	Variabel terikat	$\beta$	t	Sig
Pemberdayaan karyawan	Kepuasan kerja	0,361	2.714	0,009
<i>Self efficacy</i>		0,347	2.605	0,012

Sumber : Lampiran 9

Hipotesis yang dapat dibangun dari persamaan 1 adalah sebagai berikut :

H1 = Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

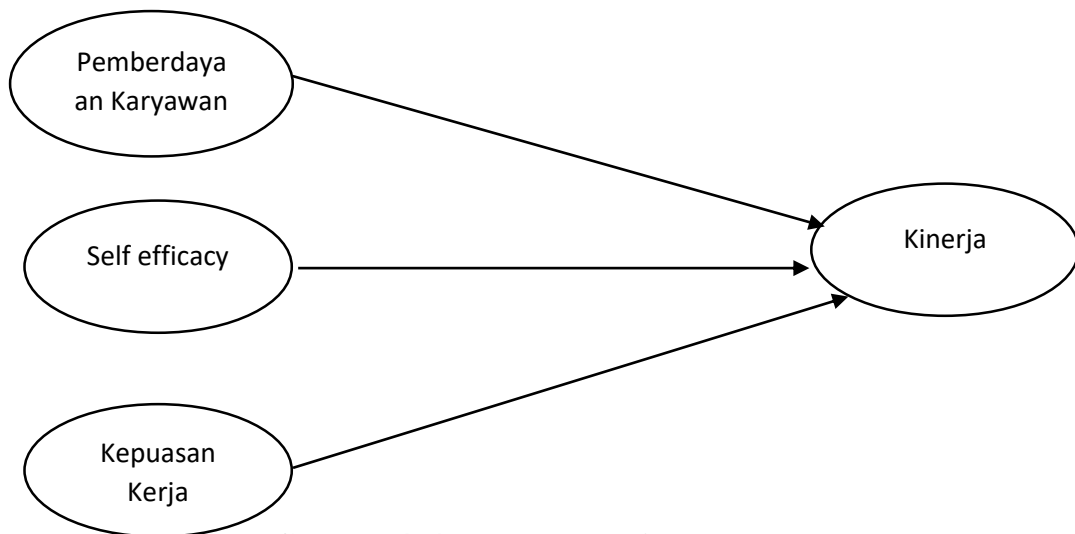
H2 = *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

a. Hipotesis 1

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009 yang mana nilai  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien  $\beta = 0,361$ . Artinya hipotesis 1 “pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” Diterima.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 5.0 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,012 yang mana nilai  $0,012 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien  $\beta = 0,347$ . Artinya hipotesis 2 “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” Diterima.

**Persamaan 2****Gambar 4. 4 Model Regresi Persamaan 2**

Adapula hasil regresi dari persamaan 2 yaitu pengaruh pemberdayaan karyawan, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Regresi Berganda**

Variabel bebas	Variabel terikat	$\beta$	t	Sig
Pemberdayaan karyawan	Kinerja	0,096	0,806	0,424
<i>Self efficacy</i>		0,587	4.949	0,000
Kepuasan kerja		0,183	1.509	0,138

Sumber : Lampiran 9

Hipotesis yang dibangun dari persamaan 2 adalah sebagai berikut:

H3 = Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 = *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

a. Hipotesis 3

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja sebesar 0,424 yang mana nilai  $0,424 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari pemberdayaan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien  $\beta = 0,096$ . Artinya hipotesis 3 “pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” Ditolak.

b. Hipotesis 4

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,000 yang mana nilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien  $\beta = 0,587$ . Artinya hipotesis 4 “*self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja” Diterima.

c. Hipotesis 5

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,138 yang mana nilai  $0,138 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan nilai

koefisien  $\beta = 0,183$ . Artinya hipotesis 5 “pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja “ Ditolak.

## 2. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. dalam penelitian ini terdapat 2 persamaan. Adapun persamaan 1 (Pemberdayaan, *Self efficacy* ke kepuasan kerja) dan persamaan 2 (Pemberdayaan, *self efficacy*, kepuasan kerja ke kinerja). Adapun hasil pengujian persamaan 1 adalah sebagai berikut :

**Hipotesis 1 :** Dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa nilai signifikan sebesar 0,009 ( $0,009 < 0,05$ ), sehingga dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

**Hipotesis 2 :** Dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa nilai signifikan sebesar 0,012 ( $0,012 < 0,05$ ), sehingga dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

Hasil pengujian persamaan 2 :

**Hipotesis 3 :** dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai signifikan sebesar 0,424 ( $0,424 > 0,05$ ), sehingga dapat diartikan  $H_0$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.

**Hipotesis 4:** Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima.

**Hipotesis 5:** Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa nilai signifikan sebesar 0,138 ( $0,138 > 0,05$ ), sehingga dapat diartikan  $H_0$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak.

### 3. Menghitung Koefisien Determinasi.

Menurut (Ghozali, 2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki tujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dimana nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu, dikarenakan dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel maka diperlukan perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1**

R Square	Adjusted R Square
0,376 <sup>a</sup>	0,349

Sumber : Lampiran 10

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) dari persamaan 1 sebesar 0,349. Besaran nilai koefisien determinasi (R Square) 0,349 sama dengan 34,9% , sehingga dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan dan *self efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 34,9\% = 65,1\%$ ) dipengaruhi variabel lainya di luar penelitian ini.

Adapula hasil dari uji koefisien determinasi persamaan 2 sebagai berikut:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2**

R Square	Adjusted R Square
0,567 <sup>a</sup>	0,548

Sumber : Lampiran 10

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) dari persamaan 2 sebesar 0,548. Besaran nilai koefisien determinasi (R Square) 0,548 sama dengan 54,8% , sehigga dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan, *self efficacy* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya (100%-54,8% =45,2%) dipengaruhi variabel lainya di luar penelitian ini.

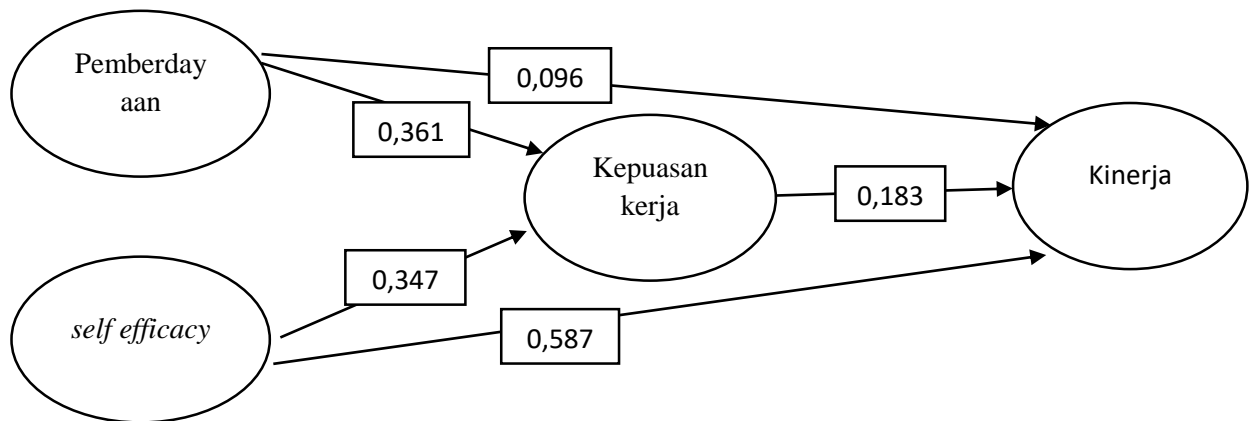
#### **F. Path Analysis.**

Hipotesis ke 6 dan ke 7 merupakan hipotesis yang mengharuskan pengujian pengaruh mediasi terhadap variabel bebas ke variabel terikat, untuk menguji variabel mediasi digunakan metode analisis jalur. Adapula langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan tahapan *path analysis*, yaitu:

##### **1. Membuat Diagram Jalur**

Untuk melakukan pengujian jalur maka diperlukan model/ *path diagram* yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang

dikembangkan. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.5 Diagram Jalur Hasil Regresi**

Sehingga didapat hipotesis 6 dan hipotesis 7 sebagai berikut :

H6 = kepuasan kerja dapat memediasi antara pemberdayaan terhadap kinerja.

H7 = kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja.

## 2. Menghitung koefisien jalur

Dari hasil diagram jalur yang ditampilkan dapat untuk menghitung nilai koefisien jalur, dimana apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung maka variabel mediasi dapat memediasi antar variabel-variabel lainnya.



a. Hipotesis 6

Nilai koefisien dari pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 0,096 kemudian pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,361 dan pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 0,183, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut.

$$0,361 \times 0,183 = 0,066$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi dari pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 0,096 sedangkan nilai koefisien pemberdayaan terhadap kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 0,066 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara pemberdayaan terhadap kinerja, dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (0,096) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (0,066), sehingga hipotesis 4 “kepuasan kerja dapat memediasi pemberdayaan terhadap kinerja” Ditolak.

b. Hipotesis 7

Dari diagram jalur diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,587 kemudian nilai koefisien langsung dari *self efficacy* terhadap

kepuasan kerja sebesar 0,347 dan nilai koefisien pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan sebesar 0,183 sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut.

$$0,347 \times 0,183 = 0,063$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja sebesar 0,587 dan pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 0,063 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja, dikarenakan nilai koefisien langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien langsung (0,587) lebih besar dari nilai koefisien tidak langsung (0,063), sehingga hipotesis 7 “kepuasan kerja memediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja” Ditolak.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.**

Pengujian pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang dirumuskan, yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Ussi Group telah melakukan pemberdayaan melalui program Manajemen Training (MT) yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan, pemberdayaan yang memberikan rasa puas bagi karyawan sehingga karyawan dapat merasa bahwa ketika ia diberdayakan berarti ia dibutuhkan dalam perusahaan. Pemberdayaan tersebut dapat membentuk sikap kerja yang positif bagi karyawan, sehingga pemberdayaan dapat memberikan implikasi rasa puas bagi karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa semakin sering Ussi Group melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, maka semakin baik pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, dikarenakan karyawan merasa senang ketika mereka diberdayakan lewat program MT, terlebih Ussi Group melakukan pemberdayaan dengan menyesuaikan kebutuhan, sehingga karyawan merasakan hasil yang positif dari program yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marantina & Hasibuan, 2016), (Rahayu & Sudibia, 2014) dan juga (Hanaysha & Tahir, 2016), yang

menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja**

Pengujian kedua yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2 (H2) yang dirumuskan yaitu, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, dalam hal ini setiap karyawan Ussi Group telah memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimiliki ketika menjalankan program Manajemen Training (MT). Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan kewajibannya memberikan dampak positif, karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan sudah merasa mampu dan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Untuk itu dapat dilihat bahwa karyawan dalam Ussi Group telah memiliki keyakinan diri atas apa yang dikerjakan dan sudah dapat memahami makna dari setiap pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan sudah dapat merasakan kepuasan kerja dalam melakukan setiap kewajibannya.

Artinya semakin karyawan memiliki *self efficacy* dari apa yang dilakukan, maka hal tersebut memberikan dampak terhadap kepuasan yang

dirasakan, karena kepuasan karyawan Ussi Group berdasarkan atas kepercayaan diri akan kemampuan dalam melakukan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kilapong, 2013), (Marantina & Hasibuan, 2016) dan juga (Mishra et al., 2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja**

Pengujian ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Hasil dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis 3 (H3) yang dirumuskan, dimana hipotesis 3 yaitu, pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan sudah merasakan pemberdayaan lewat program Manajemen Training (MT) yang dilakukan oleh perusahaan tetapi belum dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Salah satu indikator yang cukup rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan oleh karyawan dalam hal kemandirian, ketika melakukan pekerjaan sebagian besar karyawan tidak dapat melakukannya secara mandiri, sehingga memerlukan pengawasan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga belum dapat mengambil keputusan-keputusan secara mandiri dalam perusahaan, dikarenakan rata-

rata karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA . Hal ini memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karena karyawan belum dapat leluasa melakukan pekerjaannya disebabkan oleh kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan masih perlunya bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Artinya ketika karyawan diberdayakan dalam Ussi Group lewat program Manajemen Training masih ada faktor-faktor yang memberikan ketidakleluasaan karyawan dalam berkerja, sehingga pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan belum dapat berimpiliasi terhadap keoptimalan kinerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Batool, Khan 2016) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi penelitian ini sejalan dengan peneltian yang dilakukan oleh (Rini, L. and Suhairi, 2013) yang menyatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Herlina, 2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan tidak dapat memberikan dampak kepada kinerja, dikarenakan belum adanya upaya-upaya pemberdayaan yang maksimal dalam menciptakan keberhasilan kinerja.

#### **4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja**

Pengujian keempat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Hasil

penelitian ini mendukung hipotesis 4 (H4) yang dirumuskan, yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Ussi Group telah dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Self efficacy* memiliki peranan penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan, hal ini berkaitan terhadap keyakinan diri yang dimiliki karyawan Ussi Group dalam melakukan kerjanya. Ketika karyawan merasa dirinya mampu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, maka hal tersebut akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk dapat melakukan kerjanya secara optimal. Hasil signifikan 0,00 dapat diartikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan Ussi Group cukup tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Hal ini memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan, dikarenakan karyawan dapat terus mengembangkan kerjanya lewat keyakinan tinggi yang dimilikinya dan perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal dari keyakinan yang dimiliki oleh karyawan Ussi Group.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan berdampak terhadap kinerja optimal yang dihasilkannya, karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi, tujuan yang terarah, emosi yang stabil dan kemampuan dalam memberikan kinerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017) dan (Honicke & Broadbent, 2016) yang menyatakan

bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

## **5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja**

Pengujian kelima yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 5 (H5) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mana dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Ussi Group tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara berkelanjutan, dalam hal ini dapat diartikan bahwa Ussi Group belum dapat memenuhi kepuasan karyawan secara berkelanjutan. Untuk mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja karyawan Ussi Group dapat dilihat pada tabel hasil uji deskriptif, yang mana dalam tabel tersebut tingkat kepuasan karyawan Ussi Group dalam kategori tinggi, sehingga hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa karyawan Ussi Group sudah merasa puas terhadap pekerjaannya tetapi masih ada faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan Ussi Group. Salah satu indikasi yang mengakibatkan kepuasan tidak berpengaruh signifikan dimungkinkan dari tingkat kepuasan kompensasi yang didapatkan, karena sebagian besar dari karyawan masih merasakan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kompensasi yang didapatkan. Selain itu faktor pendidikan yang masih



rendah juga menjadi salah satu indikasi, dimana sebagian besar karyawan Ussi Group merupakan lulusan SMA sehingga hal ini berpengaruh terhadap produktivitas yang berbeda bagi setiap karyawan, karena karyawan kurang dapat merepresentasikan kinerja yang dihasilkannya. Selain itu kepuasan yang dirasakan karyawan Ussi Group lewat program MT belum maksimal, dikarenakan belum dilakukan secara konsisten dan berkala sehingga kepuasan dalam melakukan program MT belum berdampak terhadap optimalisasi kinerja karyawan Ussi Group. Kepuasan kerja sudah seharusnya dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak sekali penelitian terdahulu yang menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat terbentuk jika ada usaha perusahaan untuk mempertahankan kepuasan karyawan secara konsisten yang akan berdampak terhadap kinerja yang optimal. Tetapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan Ussi Group yang mana tidak terdapat pengaruh sama sekali antara kepuasan kerja terhadap kinerja, yang berarti kepuasan kerja dalam melakukan program MT dalam Ussi Group tidak mempengaruhi karyawan lebih optimal dalam melakukan kinerjanya.

Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kepuasan yang dimiliki karyawan Ussi Group tidak berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula. Hal mendasar yang perlu diperhatikan adalah kurangnya perhatian dari perusahaan dalam menjadikan pekerjaan sesuatu yang penting bagi karyawan, hal ini dapat terlihat dari kesempatan promosi yang berbeda, sehingga karyawan melakukan pekerjaan secara monoton setiap saat hal ini

berdampak terhadap kurangnya tantangan yang dirasakan karyawan Ussi Group. Padahal pada dasarnya setiap individu manusia suka dipertemukan dengan hal-hal baru yang menantang sehingga individu tersebut dapat terus terpacu untuk memberikan yang terbaik di setiap pekerjaannya. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulaiman et al., 2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Qurratun & Susilo, 2014), Iaffaldano and Muchinsky (1985) dan (McCue & Gianakis, 1997) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**6. Kepuasan kerja memediasi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja.**

Pengujian keenam yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pemberdayaan terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 6 (H6) yaitu, kepuasan kerja dapat memediasi antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tidak terjadi pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pemberdayaan terhadap kinerja karyawan Ussi Group, dikarenakan nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, hal ini memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja karyawan Ussi Group. Sebagaimana hasil pada hipotesis

sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja, dalam hipotesis ini juga dapat dijelaskan bahwa tidak adanya pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pemberdayaan terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pemberdayaan karyawan terhadap kinerja, dikarenakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan juga pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dapat diartikan tidak adanya pengaruh mediasi dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Ussi Group tidak dapat memberikan efek mediasi terhadap pemberdayaan ke peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini dan Hazizma (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi efek pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

#### **7. Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi *self efficacy* terhadap kinerja**

Pengujian ketujuh yang dilakukan adalah pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Ussi Group. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis 7 (H7), yaitu kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang mana hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada efek dari kepuasan

kerja dalam memediasi *self efficacy* terhadap kinerja, dikarenakan efek langsung dari *self efficacy* terhadap kinerja lebih besar dari efek tidak langsung. *Self efficacy* karyawan Ussi Group yang cukup tinggi memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja dan juga kinerja, tetapi ketika variabel kepuasan kerja dijadikan mediasi antara *self efficacy* ke kinerja tidak terjadi efek memperkuat sehingga ada/ tidaknya kepuasan kerja, keyakinan diri yang dimiliki karyawan Ussi Group tetap dapat memberikan pengaruh ke kinerjanya. Hal ini terjadi karena karyawan Ussi Group secara garis besar sudah dapat memaknai pekerjaannya, sehingga memberikan efek positif terhadap perlakuan karyawan ke pekerjaannya. Untuk itu variabel kepuasan kerja tidak memberikan efek apapun dalam memediasi, karena karyawan Ussi Group sudah dapat memberikan efek positif bagi keyakinan diri yang dimiliki.

Hal ini memberikan pengertian bahwa ketika *self efficacy* yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja, maka kepuasan kerja tidak memberikan dampak apapun terhadap peningkatan kinerja karyawan Ussi Group. Dalam penelitian ini terjadi hal yang menarik karena tidak terjadi efek mediasi antara kepuasan kerja terhadap *self efficacy* ke kinerja, untuk itu *self efficacy* yang dimiliki karyawan Ussi Group dalam meningkatkan kinerjanya sudah baik dan tidak perlu ditambahkan variabel kepuasan kerja untuk memberikan pengaruh tambahan terhadap peningkatan kinerja karyawan Ussi Group.