

**PENGARUH *REWARD* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN DARI INDUSTRI F&B
(*FOOD AND BEVERAGE*) DI KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Miftakhul Ulum
Nomer Mahasiswa : 16311327
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH *REWARD* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN DARI INDUSTRI F&B (*FOOD AND BEVERAGE*) DI
KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Ditulis serta diajukan sebagai pemenuhan syarat tugas akhir guna memperoleh gelar srata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh:

Nama : Miftakhul Ulum
Nomer Mahasiswa : 16311327
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terhadap karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjaan disuatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terhadap karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 11 September 2021

Penulis,



Miftakhul Ulum

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Reward dan Self Efficacy terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan dari industri F&B (Food and Beverage) di Kota Yogyakarta



ACC siap uji
Andriyastuti S, SE., MM

Ditulis oleh:

Nama : Miftakhul Ulum
Nomer Mahasiswa : 16311327
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 11 September 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

PENGARUH REWARD DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KARYAWAN F & B (FOOD AND BEVERAGE) DI KOTA YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **MIFTAKHUL ULUM**

Nomor Mahasiswa : **16311327**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 04 Oktober 2021

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.



Penguji : Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur Allhamdulillah. Puji syukur kehadirat Allah Subhannahu Wa Ta'ala, akrena atas berka, petunjuk, inayah, serta karunia-Nya, pada kesempatan ini penulis mampu menyelesaikan penelitian tugas akhir atau skripsi guna sebagai syarat kelulusan dalam menempuh pendidikan S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomika dengan judul “Pengaruh Reward dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan dari industri F&B (Food and Beverage) di Kota Yogyakarta”. Tak lupa sholawat serta salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimeanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Tujuan dari penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh dari *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja. Dan penelitian ini dilakukan pada bisnis *food and beverage* yang berada di Kota Yogyakarta dengan total responden pada penelitian ini adalah 80 karyawan yang bekerja pada Industri *food and beverage*.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini, peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan tugas ini memperoleh berbagai dukungan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu atas segala bentuk bantuan dan dukung tersebut, peneliti ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat dan segala pertolongan yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi inspirator dan panutan peneliti dalam berpikir serta bertindak dalam kehidupan sehari-hari, dan menjadi suri teladan hingga akhir nanti.

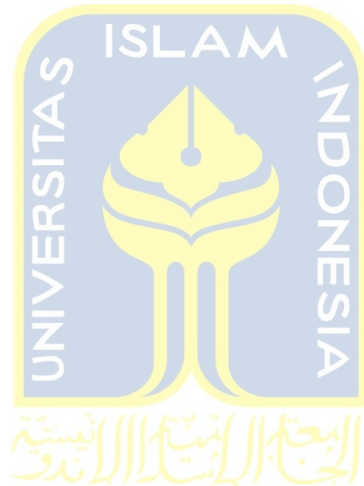
3. Keluarga saya terutama kedua orang tua saya yang telah memberikan usaha dan doa serta dukungan penuh dalam menyelesaikan pendidikan ini dan selalu memberika nasihat yang sangat berarti dalam menjalani kehidupan yang lebih baik.
4. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
6. Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu, wawasan, dan informasi seputar penelitian ilmiah. Serta telah membimbing peneliti dengan penuh kesabaran, keramahan, dan perhatian dalam proses perkuliahan.
8. Kepada seluruh dosen terutama dosen dengan konsentrasi SDM yang telah memberikan ilmu serta bimbingannya saat memberikan materi perkuliahan.
9. Kepada temen-temen penulis, Andre, Abdul, Decky, Bagus, Nia, Mayang, Modis dan Mus, terimakasih sudah memberikan dukungan penuh dan memberikan hal-hal yang positif dalam proses perkuliahan. Terimakasih sekali lagi buat kalian.
10. Kepada teman-teman penulis dari Sugeng Ndal, Kamal, Alfath, Jeki, Doan, Rahman, Agil, Viki, terimakasih buat semua kegiatan yang seru-seru. Terimakasih.
11. Kepada teman-teman penulis dari Rudin, Mialtra, Yogs, Arga, Irfan, Viki, Satrio, Manggala, Dyo dan Citos, terimakasih atas kebersamaan nya dan tempat tinggalnya. Terimakasih sekali lagi buat kalian.
12. Kepada teman-teman KKN unit 17 angkatan 60, Mba Mutri, Nandira, Devi, Faisal, Dyo dan Haqi, terimakasih 1 bulannya di Bungmanis.
13. Kepada Seluruh teman dari Universitas Islam Indonesia
14. Serta kepada semua pihak yang belum disebutkan satu per satu yang telah membantu, serta memberikan dukungan dan doa. Peneliti hanya bisa berdoa

agar Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan dengan berlipat ganda.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar karya tulis ini menjadi lebih baik.

Semoga karya tulis ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca. Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 7 September 2021



Miftakhul Ulum

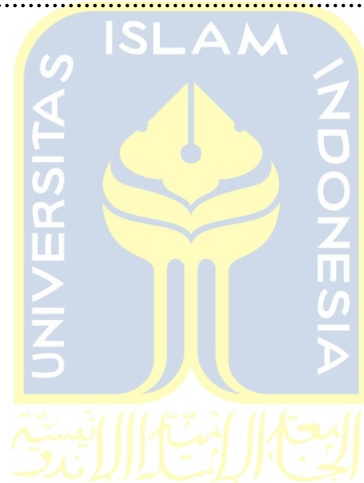
DAFTAR ISI

| | |
|---|----|
| Cover | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | 1 |
| DAFTAR GAMBAR | 3 |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 4 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 4 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 10 |
| 2.1.1 Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan | 10 |
| 2.1.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.1.4 Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja..... | 26 |
| 2.1.5 Pengaruh Self Efficay terhadap Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.2 Landasan Teori..... | 42 |
| 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 42 |
| 2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia | 42 |
| 2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 42 |
| 2.2.1.3 Pendekatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia | 44 |
| 2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 45 |
| 2.2.2 Reward | 46 |
| 2.2.2.1 Pengertian <i>Reward</i> | 46 |
| 2.2.2.2 Tujuan Reward | 46 |
| 2.2.2.3 Komponen <i>Reward</i> | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3 Self Efficacy | 48 |
| 2.2.3.1 Pengertian Self Efficacy | 48 |
| 2.2.3.2 Fungsi Self Efficacy | 48 |
| 2.2.3.3 Indikator Self Efficacy | 49 |
| 2.2.4 Kinerja Karyawan | 49 |
| 2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 49 |
| 2.2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 50 |
| 2.2.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan | 51 |
| 2.2.5 Kepuasan Kerja | 51 |
| 2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 51 |
| 2.2.5.2 Teori Kepuasan Kerja | 52 |
| 2.2.5.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja..... | 54 |
| 2.2.5.4 Pengukuran Kepuasan Kerja..... | 55 |
| 2.3 Hubungan antar Variabel | 55 |
| 2.3.1 Pengaruh antara Variabel Reward terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| 2.3.2 Pengaruh antara Variabel Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan.. | 56 |
| 2.3.3 Pengaruh antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 57 |
| 2.3.4 Pengaruh antara Variabel <i>Reward</i> terhadap Kepuasan Kerja | 57 |
| 2.3.5 Pengaruh antara Variabel Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja..... | 58 |
| 2.3.6 Pengaruh antara Variabel <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | 58 |
| 2.3.7 Pengaruh antara Variabel Self Efficacy terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | 59 |
| 2.4 Kerangka Pikir Penelitian | 59 |
| 2.5 Hipotesis..... | 60 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 62 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 62 |
| 3.2 Lokasi Penelitian..... | 62 |
| 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian..... | 62 |
| 3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian | 63 |
| 3.4.1. Variabel Independen <i>Reward</i> (X1) | 63 |

| | |
|---|----|
| 3.4.2 Variabel Independen Self Efficacy (X2)..... | 64 |
| 3.4.3 Variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y)..... | 65 |
| 3.4.4 Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)..... | 66 |
| 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian | 67 |
| 3.5.1 Populasi | 67 |
| 3.5.2 Sampel..... | 68 |
| 3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 68 |
| 3.6.1 Jenis Data | 68 |
| 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 69 |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian | 69 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 69 |
| 3.7.2 Uji Realibilitas | 70 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 70 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 70 |
| 3.8.2 Analisis Statistik | 70 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 3.9.1 Uji Normalitas..... | 71 |
| 3.9.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 71 |
| 3.9.3 Uji Multikolinieritas..... | 71 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 72 |
| 3.10.1 Analisis Regresi Linier..... | 72 |
| 3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)..... | 73 |
| 3.10.3 Koefisien Determinasi (R ²) | 73 |
| 3.10.4 Analisis Jalur..... | 74 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 75 |
| 4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas..... | 75 |
| 4.1.1 Hasil Uji Validitas..... | 75 |
| 4.1.2 Hasil Uji Realibilitas | 80 |
| 4.2 Analisis Deskriptif | 81 |
| 4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian..... | 81 |
| 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian..... | 88 |

| | |
|---|------------|
| 4.3 Analisis Kuantitatif | 99 |
| 4.3.1 Uji Asumsi Klasik | 99 |
| 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 103 |
| 4.3.3 Analisis Jalur | 111 |
| 4.3.4 Rekapitulasi Hasil Hipotesis | 113 |
| BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN..... | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA | 118 |
| LAMPIRAN..... | 123 |



DAFTAR TABEL

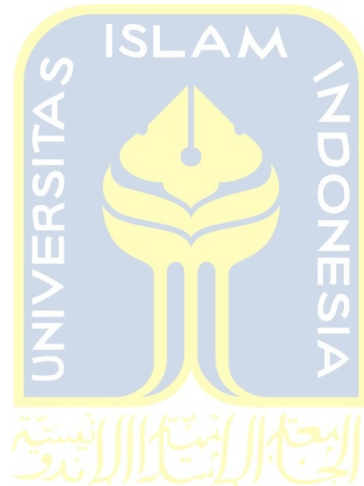
| | |
|--|----|
| Tabel 1. Hasil Review Jurnal Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan | 15 |
| Tabel 2. Hasil Review Jurnal Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan | 20 |
| Tabel 3. Hasil Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 25 |
| Tabel 4. Hasil Review Jurnal Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja | 31 |
| Tabel 5. Hasil Review Jurnal Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja | 36 |
| Tabel 6. Teori Rujukan Reward | 38 |
| Tabel 7. Teori Rujukan Self Efficacy | 38 |
| Tabel 8. Teori Rujukan Kinerja Karyawan | 40 |
| Tabel 9. Teori Rujukan Kepuasan Kerja | 41 |
| Tabel 10. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel | 75 |
| Tabel 11. Hasil Uji Validitas Analisis Reward (X_1) | 77 |
| Tabel 12. Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X_2) | 77 |
| Tabel 13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 78 |
| Tabel 14. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) | 80 |
| Tabel 15. Hasil Uji Realibilitas | 80 |
| Tabel 16. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| Tabel 17. Karakteristik Responden berdasarkan Usia | 82 |
| Tabel 18. Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Bekerja | 84 |
| Tabel 19. Karakteristik Responden berdasarkan Range Gaji | 85 |
| Tabel 20. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja | 86 |
| Tabel 21. Karakteristik Dominan Responden | 87 |
| Tabel 22. Indeks Penilaian | 88 |
| Tabel 23. Analisis Deskriptif Variabel Reward (X_1) | 90 |
| Tabel 24. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Reward (X_1) | 90 |
| Tabel 25. Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy (X_2) | 92 |
| Tabel 26. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self Efficacy (X_2) | 93 |
| Tabel 27. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 95 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 28. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 95 |
| Tabel 29 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)..... | 97 |
| Tabel 30. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)..... | 98 |
| Tabel 31. Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian | 99 |
| Tabel 32. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik..... | 103 |
| Tabel 33. Hasil Uji Analisis Jalur | 112 |
| Tabel 34. Rekapitulasi Hasil Hipotesis | 113 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian..... | 60 |
| Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 82 |
| Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... | 83 |
| Gambar 4. Karakteristik Responden berdasarkan Range Gaji..... | 86 |
| Gambar 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja | 87 |
| Gambar 6. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Reward (X_1) | 91 |
| Gambar 7. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self Efficacy (X_2)..... | 93 |
| Gambar 8. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 95 |
| Gambar 9. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)..... | 98 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi bisa dilihat dari kinerja karyawan yang memuaskan dalam suatu organisasi, bagaimana organisasi tersebut memperlakukan dan mengelola karyawannya dengan baik. Kinerja adalah salah satu faktor yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrasari (2017), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Penelitian dari Supriyantiningih (2019) menunjukkan bahwa terdapat faktor dari kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Pendapat lain dari Helfert (dalam Yusuf, 2010) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam temuan dari beberapa penelitian kinerja memiliki indikator indikator seperti kualitas output, kuantitas output dan sikap kooperatif karyawan menurut Gordon (2000).

Variabel *reward* memiliki efek terhadap kinerja sebagai pendukung untuk sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan agar organisasi bisa tumbuh. *Reward* menurut Erbasi & Arat (2012) mendefinisikan sebagai bentuk penghargaan non finansial dan penghargaan finansial. *Reward* merupakan salah satu faktor yang digunakan oleh perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan lima jurnal penelitian terdahulu sebagai literatur dari pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Salah satu jurnal yang digunakan adalah penelitian dari Abasili *et al.* (2017) yang berjudul “*The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of*

Internal Revenue” menjelaskan bahwa ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan reward yang diberikan.

Reward dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja serta sebagai bentuk motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dijelaskan oleh Moorhead & Griffin (2013) bahwa penghargaan meliputi banyak hal yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai kontak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan.

Terdapat faktor lain dari penelitian yang akan dilakukan yaitu variable *self efficacy*. Pendapat yang dikemukakan oleh Fadiarni (2015) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika pegawai sendiri memberikan kemampuannya. Menurut Bandura (2013) *self efficacy* adalah keyakinan akan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan serta *self efficacy* juga memiliki kaitan yang cukup erat bagi kinerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin besar juga motivasi dan kinerja. Namun, *self efficacy* juga menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yaitu keyakinan individu dan *self problem solving* yang dijelaskan oleh Gong *et al.*, (2009). Penelitian ini juga menggunakan lima penelitian terdahulu sebagai literatur dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Salah satu jurnal yang digunakan adalah penelitian dari Na-nan & Sanamthong (2020) dengan judul penelitian “*Employee self- efficacy and job performance mediates the effect of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer training*” mendapatkan hasil bahwa adanya hasil positif dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan oleh Abasili *et al.*, (2017) dan Bandura (dalam Fajriah, 2013) variabel *reward* dan *self efficacy* mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi untuk menghubungkan *reward* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menempati bagian paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Alasan penting ini yaitu untuk membantu mempertahankan karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini. Pendapat dari Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hendri (2019) yaitu tanggung jawab, gaji, promosi, rekan kerja dan kepemimpinan organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa variabel *reward*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan antar variabel untuk keberlangsungan organisasinya. Untuk keberlangsungan suatu bisnis diperlukan adanya hubungan baik antara karyawan dan manajerial guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terkadang membuat atasan bertindak langsung untuk memastikan segalanya berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari semua variabel tersebut memiliki kaitan yang erat terhadap suatu organisasi untuk kepentingan bisnis yang akan dijalankan salah satunya adalah bisnis F&B (*Food and Beverage*). Bisnis merupakan salah satu bentuk kegiatan menjual barang berupa produk atau jasa kepada konsumen untuk mendapatkan keuntungan atau laba. Biasanya bisnis juga dilakukan oleh perorangan atau kelompok bahkan bisnis dapat membentuk sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam industri ini terdapat berbagai macam ide bisnis F&B yang sering kita lihat seperti

tempat makan dengan nuansa yang nyaman bukan hanya sekedar tempat makan akan tetapi tempat yang nyaman namun yang disukai oleh para remaja dari kalangan mahasiswa di kota Yogyakarta yang biasa disebut dengan istilah *Coffee Shop*.

Food and Beverage merupakan sebuah industri yang mempunyai produk berupa makanan dan minuman dimana pengunjung bisa menikmati beragam produk olahan makanan dan minuman dengan konsep yang beragam seperti salah satunya *coffee shop*. Menurut Chowdhury *et al.*, (2020) *food and beverage* merupakan suatu industri yang unik dan industri yang memenuhi kebutuhan paling dasar umat manusia serta industri ini juga berkembang pesat di dunia. *Coffee shop* adalah suatu jenis restoran dimana jenis pelayanannya tidak begitu formal dan biasanya juga dilengkapi dengan hiburan. Seiring berkembangnya zaman, di era modern seperti sekarang ini yang perubahannya sangat cepat bisnis *coffee shop* yang sekarang sudah berubah dengan yang dahulu kita ketahui seperti warkop. Namun, industri *coffee shop* yang sekarang sudah menyatu sebagai *restaurant* dan tempat pertemuan dengan fasilitas yang sangat mendukung untuk mengadakan pertemuan atau kegiatan.

Dengan banyaknya industri *food and beverage* dari ide bisnis *coffee shop* di kota Yogyakarta membuat setiap tempat harus memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi setiap kompetitornya, seperti dari segi tempat, produk yang ditawarkan dan harga yang kompetitif serta masih banyak fasilitas-fasilitas lainnya.

Penelitian ini memfokuskan pada kelompok industri *food and beverage* dari bisnis *coffee shop* yang sedang ramai dikunjungi oleh kalangan remaja mahasiswa di Yogyakarta. Sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri tersebut dengan tujuan untuk memberikan bukti tentang pengaruh reward dan self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Reward dan Self

Efficacy terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Industri F&B (*Food and Beverage*) di Kota Yogyakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah Terdapat Pengaruh antara Reward terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Terdapat Pengaruh antara Reward terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Terdapat Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Terdapat Pengaruh antara Reward terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah Terdapat Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

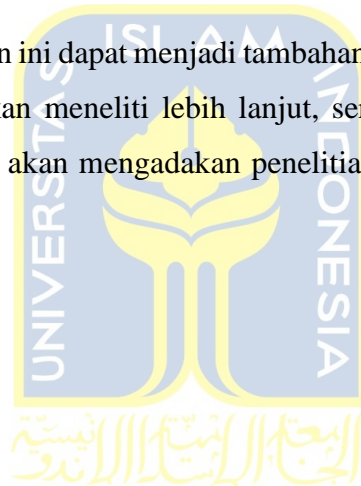
Penelitian ini menambah pemahaman tentang penelitian dan kepenulisan sebagai bekal dalam pekerjaan nantinya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang pengaruh antara reward, self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan para pembaca mengenai pengaruh antara reward, self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi tambahan ilmu dan dasar pemikiran bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut, serta perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan dan penelitian ini terdiri dari hasil penelitian tentang tentang pengaruh antara reward, self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun kegunaannya untuk mengetahui hasil dari penelitian terdahulu dan membandingkan dengan penelitian yang sekarang.

2.1.1 Pengaruh Reward terhadap Kinerja karyawan

1) Abasili *et al.*, (2017)

Dalam penelitian dengan judul “*The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue*” menjelaskan bahwa ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan reward yang diberikan seperti bonus, insentif dan promosi, dengan sampel yang diambil menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi sebanyak 282 responden dari total 1050 populasi di *Kano State Board of Internal Revenue*.

Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pula perbedaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

2) Sihombing *et al.*, (2016)

Dalam penelitian dengan judul “*The effect of servant leadership to rewards, organizational culture, and its implication to employee’s performance (case study on the employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia)*” menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara

reward yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja tersebut dengan sampel yang didapatkan sebanyak 166 responden dari pegawai Bank BTN.

Dalam penelitian tersebut terdapat persamaan variabel independen *Reward* (X_1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pula perbedaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X_2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

3) Martono et al., (2018)

Dalam penelitian dengan judul “*Remuneration Reward Management System as a Driven Factor Of Employee Performance*” menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai tetap Universitas Negeri Semarang atas reward yang telah diberikan. Dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 403 pegawai.

Terdapat persamaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel independen *Reward* (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pula perbedaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X_2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

4) Mihardjo et al., (2019)

Dalam Penelitian dengan judul “*Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region*” menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kinerja. Dengan hasil yang didapatkan sebanyak 350 responden dari agen lini depan di industri asuransi syariah yang beroperasi di Malaysia dan Indonesia.

Terdapat persamaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X_1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pula perbedaan

dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

5) Marahastuti *et al.*, (2020)

Dalam penelitian yang berjudul "*Evaluating the Effect of Extrinsic and Intrinsic Rewards on Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*" hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak bertindak sebagai mediator pada pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kinerja tetapi bertindak sebagai mediator pada pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja. Dengan sampel yang didapatkan sebanyak 132 karyawan Pegawai Negeri Dinas Pertanian dan Pangan di Kebumen.

Terdapat persamaan dari penelitian yang akan diteliti dengan penelitian yang terdahulu yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat pula perbedaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|---|
| 1 | Abasili <i>et al.</i> , (2017) <i>"The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue"</i> International Journal of Global Business Vol. 10 Issue 2 Page 1-16 Sampel | Variabel Independen: <i>Reward</i> Luthans 2000 Ekstrinsik 1. Bonus kinerja 2. Promosi pekerjaan 3. Hadiah Instrinsik 1. Pengakuan sosial 2. Pujian 3. penghargaan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan | Terdapat adanya hasil positif dari kinerja karyawan dengan reward yang diberikan seperti bonus, insentif dan promosi di <i>Kano State Board of Internal Revenue</i> . |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | 282 Pegawai Badan Pendapatan Dalam Negeri Kano Metode Kuantitatif | Rehman 2009 1. Keterampilan kerja 2. Pengetahuan | |
| 2 | Sihombing <i>et al.</i> , (2016) “ <i>The effect of servant leadership to rewards, organizational culture, and its implication to employee’s performance (case study on the employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia)</i> ” International Journal of Law and Management Vol. 60 Issue 2 Page 505-516 Sampel: 166 Pegawai Bank BTN Metode: Kuantitatif | Variabel Independen: <i>Reward</i> Martocchio 2004 Instrinsik 1. Pelaksanaan pekerjaan Ekstrinsik 1. Gaji pokok 2. Gaji insentif 3. Program perlindungan 4. Layanan kesehatan Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Simanjuntak 2001 1. Motivasi kerja 2. Pelatihan 3. Gaji 4. Keamanan kerja 5. Hubungan industrial | Terdapat adanya pengaruh positif antara <i>reward</i> yang diberikan oleh perusahaan kepada karayawannya atas kinerja tersebut dari pegawai Bank BTN. |
| 3 | Martono <i>et al.</i> , (2018) “ <i>Remuneration Reward Management System as a Driven Factor Of Employee Performance</i> ” International journal of Business and Society Vol. 19 Issue 54 Page 535-545 Sampel: 403 Pegawai Tetap di Universitas Negeri Semarang Metode: Kuantitatif | Variabel Independen: <i>Reward</i> Agustiningsih <i>et al.</i> , 2016 1. Gaji 2. Tunjangan tetap 3. Insentif Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Emerald & Genoveva 2014 Faktor Internal 1. Intelektual 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja Faktor Eksternal 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. kompensasi | Terdapat adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja dari pegawai tetap Universitas Negeri Semarang atas reward yang telah diberikan. |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 4 | <p>Mihardjo <i>et al.</i>, (2019) <i>"Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region"</i></p> <p>Education Training Journal Vol. 63 Issue 1 Page 1-21</p> <p>Sampel: 350 Agen lini depan asuransi syariah Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen: <i>Reward</i> Piaralal <i>et al.</i>, 2016</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Peluang karir 3. Pujian <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Piaralal <i>et al.</i>, 2014</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pekerjaan 2. Hubungan industrial | <p>Terdapat adanya pengaruh positif <i>reward</i> terhadap kinerja di industri asuransi syariah yang beroperasi di Malaysia dan Indonesia.</p> |
| 5 | <p>Marahastuti <i>et al.</i>, (2020) <i>"Evaluating the Effect of Extrinsic and Intrinsic Rewards on Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction"</i></p> <p>International Journal of Psychosocial Rehabilitation Vol. 24 Issue 8 Page 8617-8626</p> <p>Sampel: 132 Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen: <i>Reward</i> Nzelum, A.O. 2019</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Gaji <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh penghargaan ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Tabel 1. Hasil Review Jurnal Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Lima jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Abasili *et al.*, 2017) dengan judul penelitian “*The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue*”, menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

1) (Iis & Yunus, 2016)

Dari penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance*” hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa adanya hubungan positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Sampel yang dikumpulkan sebanyak 120 responden dari karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe.

Terdapat persamaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat juga perbedaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X₁).

2) Mustika & Widyawati (2020)

Dari penelitian yang berjudul “*The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self Efficacy on Employee Performance In Small Business*” hasil dari penelitian tersebut ditemukan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 75 responden dari tiga perusahaan kecil di Bali pada tahun 2019.

Terdapat persamaan variabel dari penelitian yang akan diteliti dengan penelitian terdahulu yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat perbedaan yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

3) Evan et al., (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Role of Organizational Commitment in Moderating The Relationship Of Self Efficacy On Employee Performance*” terdapat hasil signifikan positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di *departemen store* dengan hasil sampel berjumlah 478 karyawan paruh waktu yang bekerja di berbagai unit penjualan seperti pakaian, kosmetik, elektronik, dan makanan.

Terdapat persamaan dari hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat perbedaan yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

4) Na-Nan & Sanamthong (2020)

Dalam Penelitian yang berjudul “*Employee self-efficacy and job performance Mediates the effect of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer training*” menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dari data yang ambil oleh alumni Fakultas Teknik di Universitas Teknologi Rajamangala, Thailand melalui kuesioner sebanyak 62 sampel.

Terdapat persamaan dari hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat perbedaan yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

5) C. R. Li *et al.*, (2020)

Dalam Penelitian yang berjudul “*The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/ avoidance motivations*” terdapat adanya pengaruh positif antara efikasi diri kreatif terhadap kinerja kreatif individu dengan sampel yang didapatkan sebanyak 125 teknisi.

Terdapat persamaan dari hasil penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dan terdapat perbedaan yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Analisis |
|----|--|---|--|
| 1 | <p>Iis & Yunus (2016) “<i>Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self Efficacy and Employee Performance</i>”</p> <p>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 6 Issue 7 Page 284-294</p> <p>Sampel: 120 Karyawan PT. Surya Madistrindo</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Bandura 1998</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan pada kemampuan 2. Kemampuan percaya diri 3. Keyakinan dalam mencapai target <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan Mangkunegara 2006</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Efisiensi | <p>Terdapat adanya pengaruh hubungan positif antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.</p> |
| 2 | <p>(Mustika & Widyawati, 2020)</p> | <p>Variabel Independen</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif dari <i>Self</i></p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | <p>“The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self Efficacy on Employee Performance In Small Business”</p> <p>International Journal of Contemporary Research and Review Vol. 11 issue 4 Page 21771-21775</p> <p>Sampel: 75 Responden</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p><i>Self Efficacy</i> Lunenberg 2011</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja masa lalu 2. Isyarat emosional 3. Bujukan verbal <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Robbins 2008</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Independen 5. Komitmen kerja | <p><i>Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dari tiga perusahaan kecil di Bali pada tahun 2019.</p> |
| 3 | <p>Evan <i>et al.</i>, (2020)</p> <p>“The Role of Organizational Commitment in Moderating The Relationship Of Self Efficacy On Employee Performance”</p> <p>Russian Journal of Agricultural and Socio Economic Sciences Vol. 107 Issue 11 Page 12-20</p> <p>Sampel:</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Bandura 2010</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesulitas individu dalam tugas 2. Penguasaan individu terhadap tugas 3. Kekuatan individu terhadap tugas <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Aboramadan <i>et al.</i>, 2020</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kualitas 2. Tingkat kuantitas 3. Waktu | <p>Terdapat adanya pengaruh signifikan positif antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan di <i>departemen store</i> dengan berbagai unit penjualan seperti pakaian, kosmetik, elektronik, dan makanan.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | 478 Karyawan di berbagai unit Metode: Kuantitatif | | |
| 4 | Na-Nan & Sanamthong (2020) <i>“Employee self-efficacy and job performance Mediates the effect of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer training”</i> International Journal of Quality & Realibility Management Vol. 37 Issue 1 Page 1-17 Sampel: 62 Alumni Teknik Metode: Kuantitatif | Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Indikator tidak dijelaskan Variabel Dependen Kinerja Karyawan Na-Nan <i>et al.</i> , 2018 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu | Terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dari data yang ambil oleh alumni Fakultas Teknik di Universitas Teknologi Rajamangala, Thailand. |
| 5 | C. R. Li <i>et al.</i> , (2020) <i>“The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/</i> | Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Gong <i>et al.</i> , 2009 1. Keyakinan individu 2. Self problem solving Variabel Dependen Kinerja Karyawan | terdapat adanya pengaruh positif antara efikasi diri kreatif terhadap kinerja kreatif individu. |

| | | |
|---|--|--|
| <p><i>avoidance motivations”</i></p> <p>Personel Review Vol. 49 Issue 9 Page 2073-2091</p> <p>Sampel: 125 teknisi Metode: Kuantitatif</p> | | |
|---|--|--|

Tabel 2. Hasil Review Jurnal Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Lima jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari Na-Nan & Sanamthong (2020) dengan judul penelitian “Employee self-efficacy and job performance Mediates the effect of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer training” menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1) Hendri (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance*”. Hasil yang didapatkan dari penelitian terdahulu yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sampel kuesioner sebanyak 126 responden yang terdiri dari supervisor hotel bintang tiga, empat dan lima di Surabaya.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu persamaan variabel intervening *Job Satisfaction*

(Z) dan variabel dependen *Employee Performance* (Y) dengan perbedaan variabel independen *Reward* (X1) dan variabel independen *Self Efficacy* (X2).

2) Indarti et al., (2017)

Dalam penelitian yang berjudul "*The Effect of OCB in the Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance*". Diketahui bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi juga yang berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan sampel yang didapatkan sebanyak 295 responden.

Penelitian terdahulu memiliki persamaan dari penelitian yang akan diteliti yaitu variabel intervening *Job Satisfaction* (Z) dan variabel dependen *Employee Performance* dependen (Y) serta perbedaan variabel independen *Reward* (X1) dan variabel independen *Self Efficacy* (X2).

3) Siengthai & Pila-Ngarm (2016)

Dalam penelitian yang berjudul "*The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*" dalam penelitian terdahulu terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari industri hotel dan resort serta industri perbankan di Thailand dengan sampel sebanyak 295 responden manajer.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan diteliti yaitu variabel intervening *Job Satisfaction* (Z) dan variabel dependen *Employee Performance* dependen (Y). Dan perbedaan variabel independen *Reward* (X1) dan variabel independen *Self Efficacy* (X2).

4) Pawirosumarto et al., (2017)

Dalam penelitian yang berjudul "*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*" hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

Parador Hotels and Resorts secara signifikan dan positif dengan menggunakan sampel 179 karyawan parador hotel dan resort.

Dari penelitian tersebut ditemukan persamaan dari variabel terdahulu dengan variabel yang akan diteliti yaitu variabel *Job Satisfaction* (Z) dan variabel dependen *Employee Performance* dependen (Y). Dan perbedaan variabel independen *Reward* (X1) dan variabel independen *Self Efficacy* (X2).

5) Amin (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “*Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten*”. Dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya pengaruh hubungan positif dari variabel kepuasan kerja guru terhadap para kinerja guru dengan sampel yang di dapatkan sebanyak 100 responden dari guru di madrasah.

Dari penelitian tersebut ditemukan persamaan dari variabel terdahulu dengan yang akan diteliti yaitu variabel *Job Satisfaction* (Z) dan variabel dependen *Employee Performance* dependen (Y). Dan perbedaan variabel independen *Reward* (X1) dan variabel independen *Self Efficacy* (X2).

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Analisis |
|----|--|--|--|
| 1 | Hendri (2019) “ <i>The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Learning Effect of the Employee Performance</i> ” International Journal of Productivity and | Variabel Intervening Job Satisfaction Muhammad Irfani Hendri, 2019 1. Tanggung jawab 2. Gaji 3. Promosi 4. Rekan kerja 5. Kepemimpinan organisasi | Terdapat adanya pengaruh penelitian terdahulu yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdiri dari supervisor hotel bintang tiga, empat dan lima di Surabaya. |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | <p>Performance Management Vol. 68 No. 7 Page 1208-1234</p> <p>Sampel: 126 responden</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Dependen Employee Performance Muhammad Irfani Hendri, 2019</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target kerja 2. Integritas dan kejujuran 3. Semangat berprestasi 4. Kolaborasi 5. Pengambilan keputusan | |
| 2 | <p>Indarti <i>et al.</i>, (2017) <i>“The Effect of OCB In Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance”</i></p> <p>Journal Management Development Vol. 36 No.10 Page 1283-1293</p> <p>Sampel: 295 dosen tetap</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Intervening Job Satisfaction Schnake 2003</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja sosial 2. Kepuasan kerja intrinsik 3. Kepuasan kerja ekstrinsik <p>Variabel Dependen Employee Performance Indikator tidak dijelaskan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat operasional pada perusahaan manufaktur suku cadang mobil di Kawasan Industri Navakorn Thailand.</p> |
| 3 | <p>Siengthai & Pila-Ngarm (2016) <i>“The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance”</i></p> | <p>Variabel Intervening Job Satisfaction Antoncic 2011</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Hubungan karyawan | <p>Terdapat adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari industri hotel dan resort serta industri perbankan di Thailand.</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 Issue 2 Page 162-180</p> <p>Sampel: 295 Manajer</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>3. Remunerasi 4. Budaya organisasi</p> <p>Variabel Dependen Employee Performance Indikator tidak dijelaskan</p> | |
| 4 | <p>Pawirosumarto <i>et al.</i>, (2017) “<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>”</p> <p>International Journal of Law and Management Vol. 59 Issue 6 Page 1337-1358</p> <p>Sampel: 179 karyawan parador hotel dan resort</p> <p>Metode:</p> | <p>Variabel Intervening Job Satisfaction Smith <i>et al.</i>, 1969</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Upah 3. Promosi 4. Teman kerja <p>Variabel Dependen Employee Performance Gordon <i>et al.</i>, 2000</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas output 2. Kualitas output 3. Sikap kooperatif | <p>Terdapat adanya pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Parador Hotels and Resorts secara signifikan dan positif.</p> |

| | Kuantitatif | | |
|---|---|--|---|
| 5 | <p>Amin(2015) <i>“Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten”</i></p> <p>Journal of Management and Sustainability Vol. 5 No. 3 Page 141-154</p> <p>Sampel: 100 guru madrasah</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Intervening</p> <p>Job Satisfaction Gibson <i>et al</i>, 1998</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Rekan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Upah dan tunjangan <p>Variabel Dependen</p> <p>Employee Performance Donnelly, Gibson, & Ivancevich 1984</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan 2. Sifat 3. Kemampuan 4. Keterampilan | <p>Terdapat adanya pengaruh hubungan positif dari kepuasan kerja guru terhadap para kinerja guru di madrasah.</p> |

Tabel 3. Hasil Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lima jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Hendri, 2019) dengan judul penelitian *“The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance”* menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.4 Pengaruh Reward terhadap Kepuasan Kerja

1) Tanasescu & Leon (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance*” mendapatkan hasil bahwa *reward* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dari cabang BCR-BpL di Bucharest, Romania. Dengan sampel yang telah berhasil dikumpulkan sebanyak 60 karyawan menggunakan metode kuisisioner.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X1) dan variabel intervening *Job Satisfaction* (Z). Dan terdapat perbedaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2) Bezabih Reta (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Reward Practice on Employees' Job Satisfaction: The Case of Amhara Region, North Shoa Zone Debre Berhan City Administration Preparatory and High School Teachers*” mendapatkan hasil bahwa *reward* memiliki efek yang potensial dalam kepuasan kerja guru serta penelitian tersebut menggunakan 166 sampel yang ada di sekolah menengah atas di negara bagian nasional regional Amhara, Zona Shoa Utara.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X1) dan variabel intervening *Job Satisfaction* (Z). Dan terdapat perbedaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3) Tirta & Enrika (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job*

satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia” menemukan hasil bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kerja dengan sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 50 responden dari area yang berdomisili di daerah Jakarta dan Tangerang dengan syarat usia produktif antara tahun 1981-2000 atau sekitar 18-39 tahun.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening *Job Satisfaction* (Z). Dan terdapat perbedaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

4) Widodo & Damayanti (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment*” ditemukan adanya hasil yang signifikan antara *reward* terhadap kepuasan kerja guru dari SMK di Bogor dengan sampel yang didapatkan sebanyak 154 guru SMK.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening *Job Satisfaction* (Z). Dan terdapat perbedaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

5) Khan & Afzal (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee’s Perceived Performance*” terdapat hasil berupa pengaruh positif antara *reward* dengan kepuasan kerja karyawan dari industri operator seluler utama di Pakistan dan sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 325 karyawan dari tingkat manajerial.

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Reward* (X₁) dan variabel intervening *Job Satisfaction* (Z). Dan terdapat perbedaan variabel dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X₂) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Analisis |
|----|---|--|--|
| 1 | <p>Tanasescu & Leon (2019) <i>“Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance”</i> Management Dynamics in the Knowledge Economy Vol. 7 Issue 4 Page 469-483 Sampel: 60 Karyawan Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Reward</i> Malik, Butt, & Choi, 2015 1. Finansial Gaji Bonus kerja tunjangan 2. Non finansial Penghargaan Pengembangan karir</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja Miao <i>et al.</i>, 2017 1. Prestasi kerja</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif dari <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja karyawan dari cabang BCR-BpL di Bucharest.</p> |
| 2 | <p>Bezabih Reta (2019) <i>“The Effect of Reward Practice on Employees’ Job Satisfaction: The Case of Amhara Region, North Shoa Zone Debre Berhan City Administration</i></p> | <p>Variabel Independen <i>Reward</i> Herzberg, 1967 1. Instrinsik Prestasi Nilai moral Kemampuan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh dari <i>reward</i> yang memiliki efek potensial dalam kepuasan kerja guru yang ada di sekolah menengah atas di negara bagian nasional regional</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p><i>Preparatory and High School Teachers”</i></p> <p>Journal of Human Resource Management Vol 7 Issue 3 page 66-77</p> <p>Sampel: 166 Guru SMA</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>2. Ekstrinsik Pengakuan Kompensasi Status sosial</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>1. Upah 2. Pengakuan 3. Hubungan dengan atasan dan bawahan</p> | <p>Amhara, Zona Shoa Utara.</p> |
| 3 | <p>Tirta & Enrika (2020) <i>“Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia”</i></p> <p>Journal of Business and Retail Management Research Vol. 14 Issue.3 Page 88-99</p> <p>Sampel:</p> | <p>Variabel Independen <i>Reward</i> Tessema, 2013</p> <p>1. Pengakuan 2. Tunjangan</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Thiagaraj & Thangaswamy, 2017</p> <p>1. Pengalaman kerja 2. Tanggung jawab 3. Peluang promosi 4. Keamanan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif yang signifikan antara <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja dari area yang berdomisili di daerah Jakarta dan Tangerang dengan syarat usia produktif antara tahun 1981-2000 atau sekitar 18-39 tahun.</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | <p>50 Responden dengan usia 18-39 tahun</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | | |
| 4 | <p>Widodo & Damayanti (2020)</p> <p><i>“Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment”</i></p> <p>Management Science Letters Vol. 10 Issue 9 Page 2131-2138</p> <p>Sampel: 154 Guru SMK</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Reward</i> Vecchio, 2006</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Promosi <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja Luthans, 2011</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Work Itself 2. Pay 3. Promosi 4. Supervisions 5. Work grup 6. Working conditions | <p>Terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara <i>reward</i> terhadap kepuasan kerja guru dari SMK di Indonesia.</p> |
| 5 | <p>Khan & Afzal, (2016)</p> <p><i>“The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee’s Perceived Performance”</i></p> | <p>Variabel Independen <i>Reward</i> Erbasi & Arat, 2012</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan finansial 2. Penghargaan non finansial <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja Morrison, 2008</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif antara <i>reward</i> dengan kepuasan kerja karyawan dari industri operator seluler utama di Pakistan dan sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 325 karyawan dari tingkat manajerial</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>International Journal of Business & Management Vol. 11 Issue 2 Page1 -15</p> <p>Sampel: 325 Karyawan tingkat Manajerial</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>1. Kinerja karyawan yang baik</p> <p>2. Pengurangan pemindahan</p> | |
|---|---|--|

Tabel 4. Hasil Review Jurnal Pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Reward* terhadap Kepuasan Kerja. Lima jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Khan & Afzal, 2016) dengan judul penelitian "*The Effect of Reward System, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee's Perceived Performance*" menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari variabel *Reward* terhadap Kepuasan Kerja.

2.1.5 Pengaruh Self Efficay terhadap Kepuasan Kerja

1) Zakariya (2020)

Dalam penelitian yang berjudul "*Effects of school climate and teacher self efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach*" mendapatkan hasil bahwa self efikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan atau kinerja guru di sekolah menengah pertama di Norwegia dengan sampel yang diambil sebanyak 203 responden.

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat variabel independen *Reward* (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2) Kasalak & Dağyar (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS)*” ditemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan dari guru dengan memanfaatkan laporan TALIS yang dilakukan di 50 negara OECD dan sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 102 responden.

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat variabel independen *Reward* (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3) Chadee (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “*Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi*” hasil yang ditemukan berupa adanya hubungan pengaruh positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja karyawan di China, dengan data yang didapatkan sebanyak 388 sampel dari sembilan organisasi penyedia layanan di China.

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat variabel independen *Reward* (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

4) M. Li et al., (2017)

Dalam penelitian yang berjudul “*Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers*” mendapatkan hasil bahwa mediasi *self efficacy* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dan menengah di China dengan perbandingan gender 194 perempuan & 158 laki-laki dan sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 352 guru.

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan

variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat variabel independen *Reward* (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

5) Bargsted et al., (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design*” menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil didapatkan dari berbagai organisasi dan posisi berbeda sebanyak 353 pekerja.

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti yaitu variabel independen *Self Efficacy* (X2) dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Dan terdapat variabel independen *Reward* (X1) dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Analisis |
|----|---|--|---|
| 1 | <p>Zakariya (2020) <i>“Effects of school climate and teacher selfefficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach”</i></p> <p>Zakariya International Journal of STEM Education Vol. 7 Issue 20 Page 1-13</p> <p>Sampel: 203 Guru SMP di Norwegia</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Kim, 2019</p> <p>1. Lingkungan yang mendukung 2. Kepuasan dalam bekerja</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja Scholte, 2003</p> <p>1. Dukungan manajemen 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Sifat pekerjaan 4. Kondisi kerja</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh dari self efikasi kepuasan kerja karyawan atau kinerja guru di sekolah menengah pertama di Norwegia</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| 2 | <p>Kasalak & Dağyar (2020)</p> <p><i>“The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of the Teaching and Learning International Survey (TALIS)”</i></p> <p>Education Sciences: Theory and Practice</p> <p>Vol. 20 Issue 3</p> <p>Page 16-33</p> <p>Sampel: 102 Guru</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i></p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh antara <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja karyawan dari guru dengan memanfaatkan laporan TALIS yang dilakukan di 50 negara OECD.</p> |
| 3 | <p>Chadee (2017)</p> <p><i>“Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi”</i></p> <p>Personnel Review</p> <p>Vol 46 Issue 2</p> <p>Page 1-41</p> <p>Sampel: 388 Karyawan dari penyedia layanan di China</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i></p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh positif antara <i>self efficacy</i> dengan kepuasan kerja karyawan dari sembilan organisasi penyedia layanan di China.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | <p>Metode: Kuantitatif</p> | | |
| 4 | <p>M. Li <i>et al.</i>, (2017) <i>“Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers”</i></p> <p>Current Psychology: Research and Reviews New York Vol. 36 Issue 1 Page 48-55</p> <p>Sampel: 352 Guru SD & SMP</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> Stajkovic dan Luthans, 1998</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan 2. Keterlibatan 3. Inovatif <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh bahwa mediasi <i>self efficacy</i> memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dan menengah di China.</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 5 | <p>Bargsted <i>et al.</i>, (2019) <i>“Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design”</i></p> <p>Journal of Work and Organizational Psychology Vol. 35 Issue 3 Page 157-163</p> <p>Sampe: 353 Pekerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> | <p>Variabel Independen <i>Self Efficacy</i></p> <p>Oldham dan Fried, 2016</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Otonomi 2. Kebijakan <p>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>Indikator tidak dijelaskan</p> | <p>Terdapat adanya pengaruh dari <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja dengan hasil didapatkan dari berbagai organisasi dan posisi berbeda.</p> |
|---|--|---|--|

Tabel 5. Hasil Review Jurnal Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Lima jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Zakariya, 2020) dengan judul penelitian *“Effects of school climate and teacher selfefficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach* menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja.

| Variabel | Jurnal | Teori | Indikator |
|---------------|----------------------------------|------------------|---|
| <i>Reward</i> | Abasili <i>et al.</i> , (2017) | Armstrong, 2001 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi 2. Keterampilan 3. Kompetensi |
| | Sihombing <i>et al.</i> , (2016) | Martocchio, 2004 | Faktor Instrinsik |

| | | |
|--------------------------------|------------------------------------|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pekerjaan <p>Faktor Ekstrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok 2. Gaji insentif 3. Program perlindungan 4. Layanan kesehatan |
| Martono <i>et al.</i> , (2018) | Agustiningsih <i>et al.</i> , 2016 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan tetap 3. Insentif |
| Tanasescu & Leon, (2019) | Malik, Butt, & Choi, 2015 | <p>Faktor Finansial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus kerja 3. Tunjangan <p>Non finansial</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengembangan karir |
| Bezabih Reta (2019) | Herzberg, 1967 | <p>Faktor Instrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Nilai moral 3. Kemampuan <p>Faktor Ekstrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Kompensasi 3. Status sosial |
| Tirta & Enrika (2020) | Tessema, 2013 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan 2. Tunjangan |
| Widodo & Damayanti (2020) | Vecchio, 2006 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Promosi |

| | | | |
|--|------------------------------------|---------------------|--|
| | Khan & Afzal (2016) | Erbasi & Arat, 2012 | 1. Penghargaan finansial 2. Penghargaan non finansial |
| | Marahastuti <i>et al.</i> , (2020) | Nzelum, A.O. 2019 | 1. Kompensasi 2. Gaji |

Tabel 6. Teori Rujukan Reward

| Variabel | Jurnal | Teori | Indikator |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|---|
| <i>Self Efficacy</i> | Iis & Yunus, (2016) | Bandura, 1998 | 1. Keyakinan pada kemampuan 2. Kemampuan percaya diri 3. Keyakinan dalam mencapai target |
| | Mustika & Widyawati (2020) | Lunenberg, 2011 | 1. Kinerja masa lalu 2. Isyarat emosional 3. Bujukan verbal |
| | Evan <i>et al.</i> , (2020) | Bandura, 2010 | 1. Tingkat kesulitas individu dalam tugas 2. Penguasaan individu terhadap tugas 3. Kekuatan individu terhadap tugas |
| | Zakariya (2020) | Kim, 2019 | 1. Lingkungan yang mendukung 2. Kepuasan dalam bekerja |
| | M. Li <i>et al.</i> , (2017) | Stajkovic dan Luthans, 1998 | 1. Kepuasan 2. Keterlibatan 3. Inovatif |
| | Bargsted <i>et al.</i> , (2019) | Oldham dan Fried, 2016 | 1. Otonomi 2. Kebijakan |
| | C. R. Li <i>et al.</i> , (2020) | Gong <i>et al.</i> , 2009 | 1. Keyakinan individu 2. Self problem solving |

Tabel 7. Teori Rujukan Self Efficacy

| Variabel | Jurnal | Teori | Indikator |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| <i>Employee Performance</i> | Abasili <i>et al.</i> , (2017) | Salleh, Yaakub & Dzulkifli, 2011 | 1. Motivasi 2. Tingkat keterampilan 3. Sikap |
| | Sihombing <i>et al.</i> , (2016) | Simanjuntak, 2001 | 1. Motivasi kerja 2. Pelatihan 3. Gaji 4. Keamanan kerja 5. Hubungan industrial |
| | Martono <i>et al.</i> , (2018) | Emerald & Genoveva, 2014 | Faktor Internal 1. Intelektual 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja Faktor Eksternal 1. Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Kompensasi |
| | Iis & Yunus, (2016) | Mangkunegara, 2006 | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Efisiensi |
| | Mustika & Widyawati, (2020) | Robbins, 2008 | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektifitas 4. Independen 5. Komitmen kerja |

| | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| | Evan <i>et al.</i> , (2020) | Aboramadan <i>et al.</i> , 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kualitas 2. Tingkat kuantitas 3. Waktu |
| | Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017) | Gordon <i>et al.</i> , 2009 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualias output 2. Kuantitas output 3. Sikap kooperatif |
| | Na-Nan & Sanamthong, (2020) | Na-Nan <i>et al.</i> , 2018 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu |
| | Hendri (2019) | Hendri, 2019 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian target kerja 2. Integritas dan kejujuran 3. Semangat berprestasi 4. Kolaborasi 5. Pengambilan keputusan |
| | Amin (2015) | Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1984 & | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan 2. Sifat 3. Kemampuan 4. Keterampilan |

Tabel 8. Teori Rujukan Kinerja Karyawan

| Variabel | Jurnal | Teori | Indikator |
|-------------------------|--------------------------------|---------------|--|
| <i>Job Satisfaction</i> | Hendri (2019) | Hendri, 2019 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Gaji 3. Promosi 4. Rekan kerja 5. Kepemimpinan organisasi |
| | Siengthai & Pila-Ngarm, (2016) | Antonic, 2011 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Hubungan karyawan 3. Remunerasi 4. Budaya organisasi |

| | | |
|---------------------------|-------------------------------|---|
| Amin (2015) | Gibson <i>et al.</i> , 1998 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Rekan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Upah dan tunjangan |
| Tanasescu & Leon, (2019) | Miao <i>et al.</i> , 2017 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja |
| Bezabih Reta, (2019) | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Pengakuan 3. Hubungan dengan atasan dan bawahan |
| Tirta & Enrika (2020) | Thiagaraj & Thangaswamy, 2017 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja 2. Tanggung jawab 3. Peluang promosi 4. Keamanan |
| Widodo & Damayanti (2020) | Luthans, 2011 | <ol style="list-style-type: none"> 1. The Work Itself 2. Pay 3. Promosi 4. Supervisions 5. Work grup |
| (Khan & Afzal, 2016) | Morrison, 2008 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja karyawan yang baik 2. Pengurangan pemindahan |
| (Zakariya, 2020) | Scholte, 2003 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan manajemen 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Sifat pekerjaan 4. Kondisi kerja |

Tabel 9. Teori Rujukan Kepuasan Kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses manajemen manusia yang diperlukan oleh perusahaan untuk memperoleh, mengelola, dan mengevaluasi semua aktivitas SDM. Beberapa penjelasan manajemen sumber daya manusia dari para ahli akan dijelaskan di bawah ini. Pendapat pertama diungkapkan oleh (Bukit *et al.*, 2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Pendapat kedua diungkapkan oleh Edy Sutrisno (dalam Bukit *et al.*, 2017) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Pendapat ketiga diungkapkan oleh Kaswan (dalam Bukit *et al.*, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Edy Sutrisno (dalam Bukit *et al.*, 2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan Pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

(Kasmir, 2016) membagi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia kedalam sebelas fungsi manajemen sumber daya manusia. Kesebelas fungsi itu yaitu:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karir (*Career Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.2.1.3 Pendekatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Metode dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memahami bagaimana praktik sumber daya manusia ada di perusahaan. Menurut (Fathoni, 2006) ada empat prinsip dalam metode pengelolaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki organisasi, dan manajemen yang paling efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Ketika peraturan, kebijakan dan prosedur, serta mekanisme kerja yang berhubungan dengan manusia serta perusahaan saling berhubungan dan berkontribusi pada realisasi tujuan dan pencapaian strategis perusahaan, kesuksesan mungkin akan dicapai.

3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan agar dapat menghasilkan output secara maksimal.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dan terintegrasi dengan semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.

Empat prinsip ini harus ditanamkan pada setiap anggota, sekaligus dedikasi dan keyakinan. Prinsip-prinsip yang disebutkan di atas dapat membantu organisasi mengelola manajemen sumber daya manusia dan untuk mencapai tujuan organisasi setelah memahami lalu mengimplementasikan ke dalam perusahaan.

2.2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat mengelola sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan benar. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mempunyai tujuan, yaitu merekrut pegawai yang memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Edy Sutrisno (dalam Bukit *et al.*, 2017) mengemukakan tujuh point tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.2.2 Reward

2.2.2.1 Pengertian *Reward*

Pengertian *reward* berasal dari Bahasa Inggris yang artinya penghargaan atau hadiah dan berdasarkan kamus bahasa Indonesia adalah ganjaran, hadiah, upah. Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) *reward* atau penghargaan meliputi banyak dari hal-hal yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atas perilaku terkait pekerjaan. Pendapat dari (Simamora, 2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Maka berdasarkan teori diatas realita Reward sebagai penghargaan atau hadiah yang diberikan pegawai atas prestasinya berupa peningkatan karier sangat mempengaruhi pada motivasi dan kepuasan pegawai. Reward dapat berwujud banyak rupa. Paling sederhana berupa kata-kata seperti pujian adalah salah satu bentuknya.

2.2.2.2 Tujuan Reward

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013).

Sedangkan (Ivancevich *et al.*, 2000) membagi tujuan dari program reward menjadi 3 tujuan utama, antara lain:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

2.2.2.3 Komponen Reward

Menurut (Ivancevich *et al.*, 2000) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori luas, yaitu: *reward intrinsik* dan *reward ekstrinsik*. Baik reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

1. Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

- a. Penyelesaian (*Completion*) Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
- b. Pencapaian (*Achievement*) Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.
- c. Otonomi (*Autonomy*) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.
- d. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*) Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa

tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a. Gaji dan Upah
- b. Tunjangan Karyawan
- c. Penghargaan Intrapersonal
- d. Promosi

2.2.3 Self Efficacy

2.2.3.1 Pengertian Self Efficacy

Menurut Bandura (dalam Fajriah, 2013) *self efficacy* atau Efikasi diri adalah keyakinan akan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Fadiarni, 2015) juga menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika pegawai sendiri memberikan kemampuannya. Semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar juga motivasi dan kinerja. Namun, efikasi diri juga menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi.

2.2.3.2 Fungsi Self Efficacy

Menurut Bandura (Hartono, 2012) terdapat beberapa fungsi dalam *Self Efficacy*, yaitu:

1. Menumbuhkan mengembangkan daya psikologis karyawan seperti motivasi, minat, dan perhatian untuk melakukan dan meningkatkan usaha bekerja dalam mencapai prestasi akademik yang semaksimal.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan bekerja dalam menghadapi kendala hambatan. Dan problem-problem yang menghambat dirinya dalam melakukan usaha bekerja serta mampu

meningkatkan kreativitas mahasiswa untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.

3. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi karyawan dalam menemukan cara/teknik atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang terbaik.
4. Membangun komitmen karyawan terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggung jawabnya dalam kegiatan akademik.

2.2.3.3 Indikator Self Efficacy

Menurut Kim (2019) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Lingkungan yang mendukung
Keadaan dimana karyawan merasa disupport oleh rekan kerja sebagai motivasi dalam bekerja.
2. Kepuasan dalam bekerja
Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ketika melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan aturan organisasi.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat dinilai oleh organisasi dalam mencapai suatu keberhasilan dari karyawan tersebut. Siagian (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Pendapat dari Hasibuan (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk mencapai kebutuhan pekerjaan, dimana suatu target pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melebihi batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya sesuai dengan etika perusahaan.

2.2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan mempengaruhi beberapa faktor di dalamnya. Berikut merupakan pendapat dari beberapa tokoh mengenai faktor-faktor dalam kinerja karyawan.

Menurut Gibson *et al.*, (dalam Indrasari, 2017), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

2.2.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil dari kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator menurut beberapa ahli. Penilaian kinerja menurut Armstrong (dalam Indrasari, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Ukuran dihubungkan dengan hasil.
- b. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
- c. Ukuran obyektif dan observable.
- d. Data harus dapat diukur.
- e. Ukuran dapat digunakan dimanapun.

Seperti yang dapat dilihat dari indikator di atas, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tentunya setiap pakar memiliki pendapatnya sendiri-sendiri terhadap isi indikator kinerja karyawan.

2.2.5 Kepuasan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dikarenakan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja menurut Siagian (dalam Wijaya, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi. Karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya.

Robbins and Judge (dalam Wijaya, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Pendapat dari Gibson (dalam Indrasari, 2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon

afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.2.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat personal yang memiliki kepuasan berbeda beda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Terdapat beragam teori yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu dan teori tersebut digunakan oleh organisasi untuk menyelesaikan masalah yang ada pada organisasi tersebut. Sharma dan Chandra (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori *need fulfilment*; Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.
2. Teori *equity*; Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, di kantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:
 - a. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.

- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.
 - c. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.
3. Teori *discrepancy*; Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.
4. Teori motivasi *two factor*; Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:
 - a. Faktor maintenance atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
 - b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.
5. Teori *social reference-group*; Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan,

keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, ada kalanya bersikap independen.

2.2.5.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Robbins (Usman, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara menantang

2. Imbalan yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Serupa, karyawan mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu-individu yang menganggap keputusan-keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggalnya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

4. Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja. Penelitian-penelitian secara umum membuktikan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika atasan langsung karyawan itu mampu memahami bawahannya dan ramah, menawarkan pujian untuk kinerja yang bagus, mendengar pendapat karyawan dan menunjukkan ketertarikan pribadi kepada mereka.

2.2.5.4 Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Indrasari, 2017) dapat diukur melalui beberapa pendekatan, yaitu *Single global rating method* (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation score method* (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karir, dan hubungan dengan relasi kerja.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Variabel Reward terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Abasili *et al.*, 2017 memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini Abasili *et al.*, 2017 menggunakan

teori dari Luthans (2000) pada variabel *Reward* dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Rehman (2009).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, 2016 dari industri perbankan memiliki hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif antara *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dari pegawai Bank BTN. Dalam penelitian ini Sihombing *et al.*, 2016 menggunakan teori Martocchio (2004) pada variabel *Reward* dan pada variabel kinerja menggunakan teori Simanjuntak (2001).

Sementara itu, Martono *et al.*, 2018 melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai dari Universitas Negeri Semarang memiliki hasil penelitian berupa adanya pengaruh positif dari *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teori dari Agustiningsih *et al.*, 2016 pada variabel *Reward* untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori Emerald & Genoveva (2014).

H1: Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh antara Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Iis & Yunus (2016) memiliki hubungan positif antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dari PT. Surya Madistrindo. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Bandura (1998) dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Mangkunegara (2006).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Mustika & Widyawati (2020) memiliki pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dari 3 perusahaan kecil di Bali. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Lunenberg (2011) dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Robbins (2008).

Penelitian oleh Sutyawan *et al.*, 2020 memiliki pengaruh positif signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di *departemen store*. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari

Bandura (2010) dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Aboramadan *et al.*, (2020).

H2: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan*

2.3.3 Pengaruh antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2019) memiliki pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari supervisor hotel di Surabaya. Dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Hendri (2019) dan untuk variabel dari Kinerja Karyawan menggunakan teori Hendri (2019).

Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Siengthai & Pila-Ngarm (2016) dari industri perhotelan dan perbankan di Thailand memiliki pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Antoncic (2011).

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Amin (2015) memiliki hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari guru di madrasah. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Gibson *et al.*, (1998) dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Donnelly *et al.*, (1994).

H3: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*

2.3.4 Pengaruh antara Variabel *Reward* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tanasescu & Leon (2019) memiliki pengaruh positif antara *Reward* terhadap Kepuasan Kerja karyawan dari cabang BCR-Bpl di Bucharest, Romania. Dalam penelitian ini variabel *Reward* menggunakan teori dari Malik *et al.*, (2015) dan untuk variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Miao *et al.*, (2017).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tirta & Enrika (2020) di daerah Jakarta dan Tangerang memiliki pengaruh positif antara variabel *Reward* terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel *Reward*

menggunakan teori dari Tessema (2013) dan untuk variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Thiagaraj & Thangaswamy (2017).

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Damayanti (2020) mendapatkan hasil yang signifikan antara variabel *Reward* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di SMK. Dalam penelitian ini variabel *Reward* menggunakan teori dari Vecchio (2006) dan untuk variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Luthans (2011).

H4: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward dengan kepuasan kerja*

2.3.5 Pengaruh antara Variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Zakariya (2020) memiliki hasil yang signifikan antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dari guru di SMP. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Kim (2019) dan untuk variabel Kepuasan Kerja menggunakan teori dari Scholte (2003).

Penelitian yang diteliti oleh Li *et al.*, 2017 dari guru SD dan SMP memiliki hasil yang positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Stajkovic dan Luthans (1998).

Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Bargsted *et al.*, 2019 memiliki pengaruh hasil yang positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dari organisasi dengan divisi yang berbeda. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Oldham dan Fried (2016).

H5: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel self efficay terhadap kepuasan kerja*

2.3.6 Pengaruh antara Variabel *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Dr Hafiz Ghufran Ali Khan & Dr Muhammad Afzal 2016 menunjukkan bahwa *Reward System*, komitmen organisasi dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kemudian kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang positif. Dan

signifikan dengan persepsi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variable *Reward* menggunakan teori dari Gong *et al.*, 2009.

H6: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*

2.3.7 Pengaruh antara Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Iis & Yunus (2016) memiliki hubungan positif antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dari PT. Surya Madistrindo. Dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* menggunakan teori dari Bandura (1998) dan untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan teori dari Mangkunegara (2006).

H7: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel self efficacy terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut penelitian dari (Sekaran & Bougie, 2017) kerangka pikir merupakan dasar dari acuan penelitian. Kerangka pikir adalah hubungan kelompok yang dibentuk, dideskripsikan dan dihubungkan secara logis antara variabel yang ada dengan kejadiannya. Situasi ini diidentifikasi melalui berbagai proses (seperti wawancara, observasi, review dan literatur).

Kerangka berfikir ini menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel *Reward* dan *Self Efficacy* melalui *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja* dari industri F&B (*Food and Beverage*) yang berada di Yogyakarta.

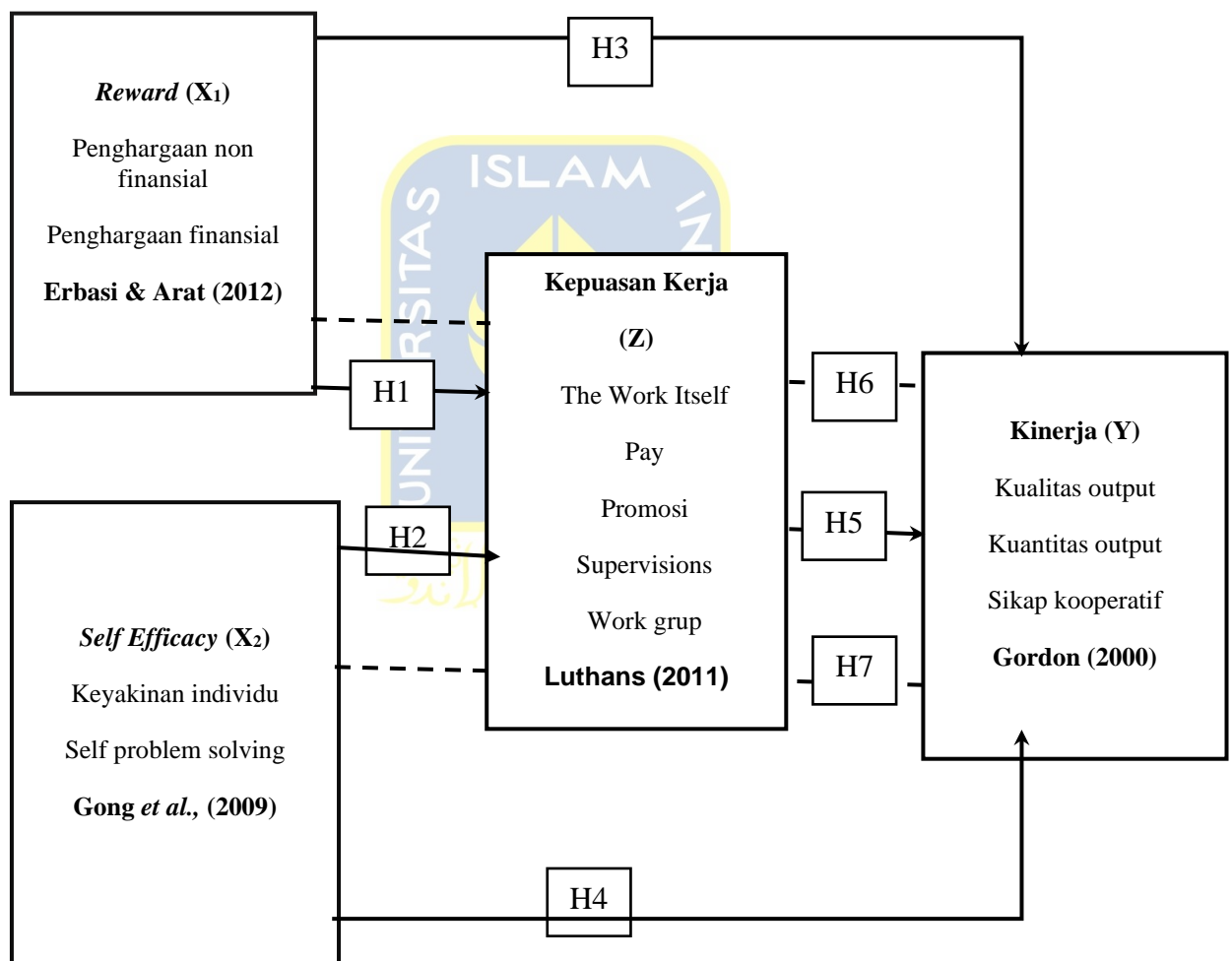
Sumber penelitian terdahulu:

1. $X_1 - Z$: (Tanasescu & Leon, 2019)¹, (Bezabih Reta, 2019)², (Tirta & Enrika, 2020)³, (Widodo & Damayanti, 2020)⁴, (Khan & Afzal, 2016)⁵.
2. $X_1 - Y$: (Abasili *et al.*, 2017)¹, (Sihombing *et al.*, 2016)², (Martono *et al.*, 2018)³, (Mihardjo *et al.*, 2019)⁴, Marahastuti *et al.*, (2020)⁵.
3. $X_2 - Z$: (Zakariya, 2020)¹, (Kasalak & Dağyar, 2020)², (Chadee, 2017)³, (M. Li *et al.*, 2017)⁴, (Bargsted *et al.*, 2019)⁵.

4. $X_2 \rightarrow Y$: (Iis & Yunus, 2016)¹, (Mustika & Widyawati, 2020)², (Evan *et al.*, 2020)³, (Na-Nan & Sanamthong, 2020)⁴, (C. R. Li *et al.*, 2020)⁵.
5. $Z \rightarrow Y$: (Hendri, 2019)¹, (Indarti *et al.*, 2017)², (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016)³, (Pawirosumarto *et al.*, 2017)⁴, (Amin, 2015)⁵.

KERANGKA PIKIR

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



2.5 Hipotesis

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) hipotesis adalah pernyataan sementara yang dapat diuji untuk memprediksi apa yang ditemukan dalam data empiris. Berdasarkan kerangka penelitian ini, variabel independen dalam penelitian ini

adalah *Reward* dan *Self Efficacy* serta variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dan yang terakhir variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada penelitian ini.

H1: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward terhadap kinerja karyawan*

H2: *Terdapat hubungan yang positif antara Variabel Self efficacy terhadap kinerja karyawan*

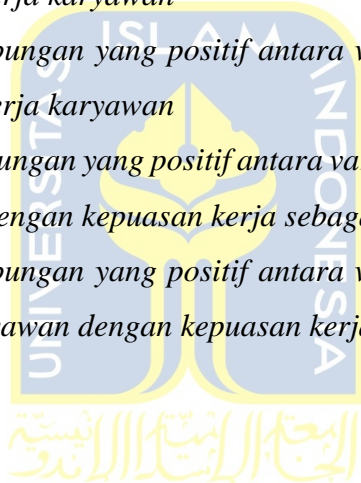
H3: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*

H4: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward terhadap kepuasan kerja karyawan*

H5: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan*

H6: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel reward terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*

H7: *Terdapat hubungan yang positif antara variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey melalui media kuesioner. Menurut (Creswell, 2016) tujuan dari penelitian kuantitatif ini adanya variabel dalam penelitian dengan terhubungnya antar variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah beberapa industri F&B (*Food and Beverage*) yang ada di kota Yogyakarta. F&B yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tempat yang menjual berbagai macam produk berupa makanan dan minuman dengan konsep yang sengaja dibuat untuk meningkatkan produktifitas kalangan mahasiswa untuk melakukan berbagai bentuk kegiatan, baik itu mengerjakan tugas ringan ataupun mengadakan pertemuan bisa dilakukan ditempat tersebut atau yang biasa dikenal dengan istilah Coffee Shop.

Seperti yang kita ketahui bahwa Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar sehingga terdapat berbagai macam bentuk ide bisnis dari industri F&B (*Food and Beverage*) salah satunya bisnis dari Coffee Shop itu sendiri. Sekarang industri tersebut bukan hanya sekedar tempat makan atau sekedar minum akan tetapi bisa dimanfaatkan juga sebagai tempat untuk mengadakan pertemuan dan sebagai tempat untuk mengadakan beragam kegiatan perkuliahan dengan fasilitas yang nyaman dan harga yang kompetitif. Karena hal itulah yang membuat penulis ingin melakukan penelitian terhadap karyawan dari industri tersebut yang ada di Yogyakarta.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat memberikan identifikasi penelitian yang akan di capai. Variabel penelitian merupakan segala hal yang dapat membedakan atau membawa perubahan dalam nilai menurut (Sekaran & Bougie, 2017).

1. Variabel Independen (X)

Dijelaskan oleh (Creswell, 2016) bahwa variabel Independen merupakan variabel yang dapat menyebabkan, mempengaruhi atau dipengaruhi hasil. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Reward* (X1) dan *Self Efficacy* (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Dijelaskan oleh (Creswell, 2016) bahwa variabel dependen merupakan variabel yang bergantung dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

Dijelaskan oleh (Creswell, 2016) bahwa variabel intervening itu berada ditengah tengah variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening bisa digunakan untuk membantu menjelaskan secara konseptual dengan variabel variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

3.4.1. Variabel Independen *Reward* (X1)

Menurut (Simamora, 2004) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Penghargaan mengacu pada semua pembayaran tunai dan semua barang atau komoditas yang digunakan berdasarkan nilai uang yang akan diberikan kepada karyawan.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Dr. Hafiz ghufan Ali Khan mengutip penelitian dari Erbasi & Arat (2012) terdapat beberapa indikator untuk mengukur reward yang diberikan oleh organisasi, yaitu:

1. Penghargaan finansial

Pemberian wajib atas hasil dari kinerja karyawan seperti gaji dan tunjangan.

Penghargaan finansial terdiri dari:

- a. Tempat kerja saya memberikan pembayaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

- b. Tempat kerja saya memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja mereka.
- c. Tempat kerja saya memberikan bonus bagi pekerja sesuai dengan jabatannya dan sesuai dengan tingkat kinerjanya.
- d. Tempat kerja saya memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja.
- e. Tempat kerja saya memberikan insentif keuangan kepada karyawan ketika mereka bekerja secara profesional (Kualifikasi pekerjaan yang sesuai).

2. Penghargaan non finansial

Pemberian tambahan dari perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan dihormati ketika bekerja.

Penghargaan non finansial terdiri dari:

- a. Tempat kerja saya bersedia memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan dan saran.
- b. Tempat kerja saya menyediakan kantor yang sesuai dan yang dilengkapi dengan baik untuk karyawan.
- c. Tempat kerja saya memberikan cuti tahunan yang lancar bagi karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Tempat kerja saya memungkinkan kesempatan dan pengembangan karir bagi karyawan.

3.4.2 Variabel Independen *Self Efficacy* (X2)

Bandura dalam (dalam Fajriah, 2013) Efikasi diri adalah keyakinan akan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Ci-Rong Li *et al.*, 2019 mengutip penelitian dari Gong *et al.*, (2009) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Keyakinan individu

Keyakinan akan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu tugas dengan baik.

Keyakinan individu terdiri dari:

- a. Saya merasa bahwa saya pandai menghasilkan ide-ide baru.
- b. Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan lebih lanjut ide-ide orang lain.

2. Self Problem Solving

Kemampuan dalam diri sendiri atau karyawan untuk mengatasi masalah dengan cara yang kreatif atau sesuai dengan aturan perusahaan.

Self problem solving terdiri dari:

- a. Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif.
- b. Saya pandai menemukan cara kreatif untuk memecahkan masalah.

3.4.3 Variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Suharno Pawirosumarto *et al.*, 2017 mengutip penelitian dari Gordon (2000) terdapat beberapa indikator atas kinerja karyawan seperti berikut:

1. Kuantitas Output

Hasil produk yang dikeluarkan oleh perusahaan sesuai dengan permintaan.

Kuantitas output terdiri dari:

- a. Saya selalu menyelesaikan jumlah tugas dari tempat kerja saya.
- b. Saya selalu menghitung jumlah unit keluaran dan selalu memenuhi harapan tempat kerja saya.

2. Kualitas output

Hasil produk yang telah memenuhi standar aturan perusahaan.

Kualitas Output terdiri dari:

- a. Saya bekerja dengan baik & benar.
- b. Saya bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku.
- c. Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

d. Saya mampu bekerja secara efisien.

3. Sikap kooperatif

Keterlibatan antara atasan dan bawahan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sikap kooperatif terdiri dari:

- a. Saya mampu untuk bekerja tanpa diawasi oleh supervisor.
- b. Saya memiliki kemampuan untuk menjaga kerjasama dengan tim.
- c. Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan reputasi yang baik di tempat kerja.

3.4.4 Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Widodo & Damayanti (2020) mengutip penelitian dari Luthans (2011) yang berisi beberapa indikator dari kepuasan kerja. Terdapat empat indikator dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. *Work itself* / Pekerjaan Itu Sendiri

Work itself / Pekerjaan Itu Sendiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan organisasi.

Work itself terhadap pekerjaan terdiri dari:

- a. Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- b. Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan.
- c. Tempat kerja saya memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan.

2. Promosi

Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Promosi terdiri dari:

- a. Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.
- b. Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan di tempat kerja.
- c. Karyawan yang diberikan promosi mengikuti aturan tempat kerja saya.

3. Supervision / Pengawasan

Pengawasan terhadap kinerja atau sikap karyawan ditempat kerja.

Supervision terdiri dari:

- a. Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan.
- b. Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
- c. Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan.

4. Co-worker / Rekan Kerja

Karyawan mendapatkan perlakuan yang baik antara bawahan dan atasan dalam organisasi.

Co-worker terdiri dari:

- a. Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja.
- b. Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja.
- c. Ke-keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdapat objek maupun subjek dari kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dijadikan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari industri F&B (*Food and Beverage*) di Yogyakarta dengan total populasi 100 karyawan dari berbagai tempat di Yogyakarta.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) pengambilan sampel adalah proses pemilihan beberapa elemen dari populasi dengan mempelajari sampel dan memahami sifat atau karakteristiknya akan dapat merangkum karakteristik sebagai elemen untuk populasi.

Untuk mengukur sebuah sampel dari suatu penelitian bisa menggunakan cara yang digunakan oleh (Sugiyono, 2016), yaitu:

1. Ukuran sampel yang ideal dalam sebuah penelitian antara 30 sampai 500.
2. Jika sampel terbagi menjadi beberapa kategori, seperti gender, status pekerja, umur dan lain sebagainya, maka jumlah dalam setiap kategori minimal adalah 30
3. Jika dalam sebuah penelitian melakukan analisis dengan menggunakan *multivariate* maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti. Contoh terdapat 5 variabel penelitian berupa independen dan dependen maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 atau $10 \times 5=50$.
4. Untuk eksperimen sederhana yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, jumlah anggota sampel di setiap bagian adalah antara 10 dan 20.

Dengan hasil teori yang telah dijelaskan maka jumlah minimal sampel pada variabel ini yaitu 4 variabel dikali 10 adalah 40 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 80 responden.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari pihak pertama yang kemudian dianalisis untuk menemukan suatu solusi atau masalah yang akan diteliti menurut (Sekaran & Bougie, 2017). Pengumpulan data pada kegiatan penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner berupa google form kepada responden dari industri F&B (*Food and Beverage*) untuk

karyawan yang didalamnya berisi data atau identitas responden beserta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti yaitu Reward, Self Efficacy, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang telah diambil oleh peneliti sebelumnya menurut (Sekaran & Bougie, 2017). Umumnya data sekunder berisi tentang bukti dari kegiatan penelitian ataupun berupa catatan yang tersusun dalam arsip untuk digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder berisi tentang laporan dan informasi yang ingin diteliti dari industri F&B (*Food and Beverage*) untuk karyawan.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya mengenai suatu masalah atau kegiatan oleh peneliti dimana responden akan menjawab dari pertanyaan yang telah diberikan, pada penelitian ini kuesioner dibagikan secara personal kepada responden. Jawaban yang disediakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) skala likert merupakan skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat suatu objek menyetujui pertanyaan tersebut. Adapun nilai dari skala likert dengan nilai yang berbeda-beda yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Berpendapat, 4 = Setuju, 5=Sangat Setuju menurut (Ghozali, 2016).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) instrumen yang efektif merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang sudah efektif (*valid*). *Valid* artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk konten yang ingin diukur. *Validitas* memastikan bahwa skala tersebut dapat mengukur konsep yang diharapkan menurut (Sekaran & Bougie, 2017). Teknik uji validitas yang digunakan peneliti adalah menggunakan teknik korelasi *person product moment*. Pengujian dilakukan dengan bantuan alat analisis yaitu *IBM SPSS*

Statistics 21. Beberapa pertanyaan dianggap valid jika dihasilkan nilai (r) hitung maka nilainya lebih besar dari (r) tabel yang digunakan peneliti.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan derajat kewajaran dari pengukuran tersebut, sehingga dapat memastikan bahwa pengukuran setiap item pada instrumen tersebut konsisten sepanjang waktu menurut (Sekaran & Bougie, 2017). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama ketika mengukur benda yang sama berkali-kali menurut (Sugiyono, 2016). Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian berarti reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2016) statistik deskriptif merupakan statistik yang dapat dipergunakan untuk menganalisa suatu data dengan cara mendeskripsikannya atau bahkan menggambarkan data yang sudah dikumpulkan apa adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi secara umum.

3.8.2 Analisis Statistik

Analisis Statistik, yaitu sebuah metode analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode statistika. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan suatu data yang dilihat menggunakan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, dan skewness (kemencengan distribusi)

Pada penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, sehingga menggunakan metode analisis data statistic pada saat melakukan olah data penelitian.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji sejauh mana model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas, terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan cara:

- a. Analisis Grafik: pada analisis grafik, dilakukan dengan menggunakan cara melihat grafik histogram yang kemudian membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
- b. Analisis Statistik: pada analisis statistic, cara yang digunakan adalah dengan melihat kurtosis dan skewness dari sebuah residu.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual yang berasal dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar Analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang tidak terlihat jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang tepat seharusnya tidak terjadi hubungan di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang dapat dikatakan tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini gejala adanya multikolonieritas.

Multikolonieritas juga dapat dilihat dari (1) nilai toleransi dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan kemudian diregresi terhadap variabel bebas lainnya.

3.10 Uji Hipotesis

Setelah peneliti mengetahui tentang model regresi dan analisis regresi, kemudian diperlukan pengambilan sebuah keputusan mengenai kebenaran hipotesis yang telah diajukan. Berikut merupakan tahapan dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian:

3.10.1 Analisis Regresi Linier

Menurut (Siregar, 2014), regresi linier adalah salah satu alat analisis yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, analisis regresi juga menunjukkan hubungan arah antar kedua variabel tersebut. Variabel dependen dibayangkan memiliki distribusi probabilistic, sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap dalam masa pengambilan sampel yang berulang.

Regresi linier terbagi menjadi dua menurut (Siregar, 2014), yaitu:

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier ini dapat digunakan ketika hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen. Pada penelitian yang akan dilakukan, analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Self Efficacy* sebagai variabel independen, *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening, dan *Kinerja* sebagai variabel dependen.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan ketika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pada penelitian yang akan dilakukan, analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan *Self Efficacy* sebagai variabel independen, *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening, dan *Kinerja* sebagai variabel dependen.

3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t pada dasarnya berguna untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Menurut (Nugroho, 2005) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen, nilai R² yang kecil memiliki artian bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

3.10.4 Analisis Jalur

Cara untuk menguji pengaruh variabel intervening, digunakanlah metode analisis jalur (Ghozali, 2011). Analisis jalur merupakan sebuah perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang ada. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai pengganti bagi peneliti untuk melihat hubungan antar variabel.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada karyawan yang sedang bekerja pada industri F&B (*Food and Beverage*) dengan menggunakan *google form*. Kemudian kuesioner yang dibagikan berjumlah 100 responden dan jumlah kuesioner yang berhasil diisi berjumlah 80 kuesioner. Sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sumber data yang dapat diolah datanya sebanyak 80 responden. Selanjutnya sumber data yang diperoleh akan diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 21.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) instrumen yang efektif merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yang sudah efektif (valid). Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk konten yang ingin diukur.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dihitung pada tiap variabel penelitian yaitu variabel *Reward*, *Self Efficacy*, *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja*. lalu data yang telah berhasil diperoleh akan diolah dan dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistics 21*.

| No | Variabel | Jumlah |
|-------|-----------------------|--------|
| 1 | <i>Reward</i> | 9 |
| 2 | <i>Self Efficacy</i> | 4 |
| 3 | <i>Kepuasan Kerja</i> | 9 |
| 4 | <i>Kinerja</i> | 12 |
| Total | | 34 |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 10. Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana $r_{tabel} = 0,222$ ($df = N-2$ ($80-2$) = 78) dengan tingkat signifikansi 5% (0.05). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan akan dianggap valid, begitu pula sebaliknya maka akan dianggap tidak valid.

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|--|--------------|-------------|------------|
| 1. | Tempat kerja saya memberikan pembayaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. | 0.774 | 0.222 | Valid |
| 2. | Tempat kerja saya memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja mereka. | 0.623 | 0.222 | Valid |
| 3. | Tempat kerja saya memberikan bonus bagi pekerja sesuai dengan jabatannya dan sesuai dengan tingkat kinerjanya. | 0.712 | 0.222 | Valid |
| 4. | Tempat kerja saya memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja. | 0.751 | 0.222 | Valid |
| 5. | Tempat kerja saya memberikan insentif keuangan kepada karyawan ketika mereka bekerja secara profesional (Kualifikasi pekerjaan yang sesuai). | 0.701 | 0.222 | Valid |
| 6. | Tempat kerja saya bersedia memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan dan saran. | 0.805 | 0.222 | Valid |
| 7. | Tempat kerja saya menyediakan kantor yang sesuai dan yang dilengkapi dengan baik untuk karyawan. | 0.679 | 0.222 | Valid |
| 8. | Tempat kerja saya memberikan cuti tahunan yang lancar bagi | 0.805 | 0.222 | Valid |

| | | | | |
|----|---|-------|-------|-------|
| | karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. | | | |
| 9. | Tempat kerja saya memungkinkan kesempatan dan pengembangan karir bagi karyawan. | 0.758 | 0.222 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Analisis Reward (X₁)

Dari Tabel 11 terdapat 9 (Sembilan) pernyataan dari variable *Reward* (X₁) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dikarenakan rhitung yang lebih besar daripada rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

| No | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|--|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Saya merasa bahwa saya pandai menghasilkan ide-ide baru. | 0.781 | 0.222 | Valid |
| 2. | Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan lebih lanjut ide-ide orang lain. | 0.775 | 0.222 | Valid |
| 3. | Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif. | 0.871 | 0.222 | Valid |
| 4. | Saya pandai menemukan cara kreatif untuk memecahkan masalah. | 0.753 | 0.222 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X₂)

Dari tabel 12 terdapat 4 (Empat) pernyataan pada variable *Self Efficacy* (X₂) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dikarenakan rhitung yang lebih besar daripada rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

| No | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|--|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Saya selalu menyelesaikan jumlah tugas dari tempat kerja saya. | 0.620 | 0.222 | Valid |
| 2. | Saya selalu menghitung jumlah unit keluaran dan selalu memenuhi harapan tempat kerja saya. | 0.648 | 0.222 | Valid |
| 3. | Saya bekerja dengan baik & benar. | 0.774 | 0.222 | Valid |
| 4. | Saya bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku. | 0.736 | 0.222 | Valid |
| 5. | Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. | 0.667 | 0.222 | Valid |
| 6. | Saya mampu bekerja secara efisien. | 0.817 | 0.222 | Valid |
| 7. | Saya mampu untuk bekerja tanpa diawasi oleh supervisor. | 0.836 | 0.222 | Valid |
| 8. | Saya memiliki kemampuan untuk menjaga kerjasama dengan tim. | 0.832 | 0.222 | Valid |
| 9. | Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan reputasi yang baik di tempat kerja. | 0.739 | 0.222 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 13 terdapat 9 (Sembilan) pernyataan pada variable *Kinerja* (Y) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dikarenakan r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} (r_{hitung}>r_{tabel}).

| No | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-----|--|---------------------|--------------------|------------|
| 1. | Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. | 0.786 | 0.222 | Valid |
| 2. | Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan. | 0.756 | 0.222 | Valid |
| 3. | Tempat kerja saya memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan. | 0.861 | 0.222 | Valid |
| 4. | Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan. | 0.736 | 0.222 | Valid |
| 5. | Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan di tempat kerja. | 0.738 | 0.222 | Valid |
| 6. | Karyawan yang diberikan promosi mengikuti aturan tempat kerja saya. | 0.508 | 0.222 | Valid |
| 7. | Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan. | 0.699 | 0.222 | Valid |
| 8. | Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. | 0.620 | 0.222 | Valid |
| 9. | Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan. | 0.705 | 0.222 | Valid |
| 10. | Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja. | 0.760 | 0.222 | Valid |

| | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|
| 11. | Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja. | 0.790 | 0.222 | Valid |
| 12. | Ke-keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja. | 0.889 | 0.222 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Dari table 14 terdapat 12 (Duabelas) pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut valid dikarenakan rhitung yang lebih besar daripada rtabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan derajat kewajaran dari pengukuran tersebut, sehingga dapat memastikan bahwa pengukuran setiap item pada instrumen tersebut konsisten sepanjang waktu menurut (Sekaran & Bougie, 2017).

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden pada pernyataan yang ada dapat konsisten. Pada pengujian ini teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen penelitian berarti reliabel.

| No | Variabel | Nilai <i>Alpha Cronbach</i> | Sig. | Keterangan |
|----|--------------------------------------|-----------------------------|------|------------|
| 1. | <i>Reward (X₁)</i> | 0.891 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | <i>Self Efficacy (X₂)</i> | 0.803 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> | 0.881 | 0,60 | Reliabel |
| 4. | <i>Kepuasan Kerja (Z)</i> | 0.918 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 15. Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan Tabel 4.6, bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's* alfa > tingkat signifikansi (0,60).

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggunakan karakteristik pribadi responden yang sedang diteliti serta deskripsi hasil dari variabel *Reward*, *Self Efficacy*, *Kepuasan Kerja dan Kinerja*.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menjelaskan mengenai data-data yang diperoleh dari responden yang berbentuk deskriptif. Kemudian data data tersebut digunakan sebagai bahan informasi tambahan dalam penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian merupakan individu yang sedang bekerja di industri F&B (*Food and Beverage*) yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Adapun hasil pengelompokkan yang berhasil diperoleh peneliti melalui kuesioner yang disebar adalah sebagai berikut.

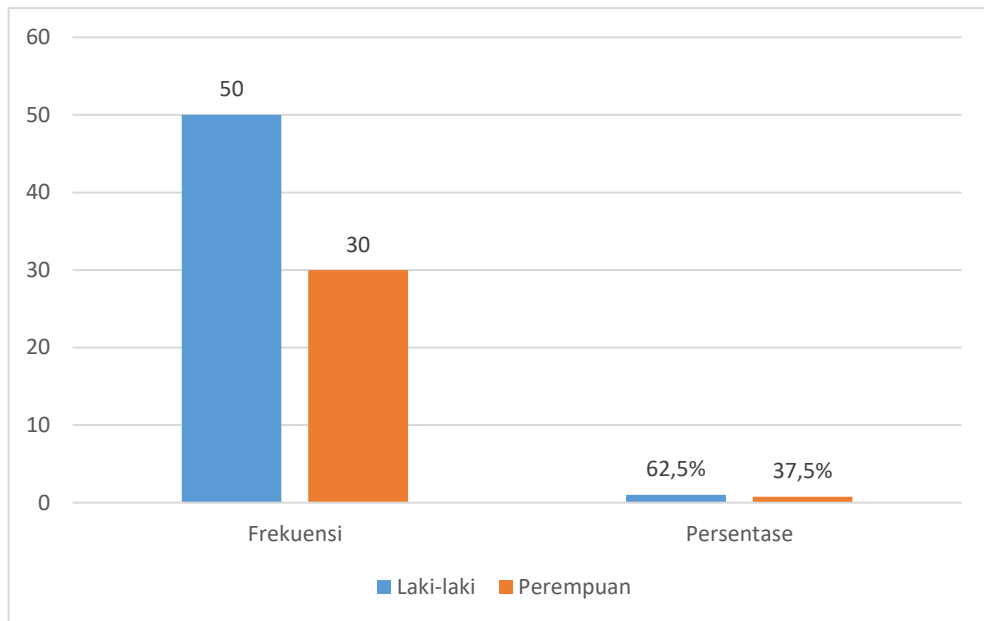
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki- laki | 50 | 62.5% |
| 2 | Perempuan | 30 | 37,5% |
| Total | | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 16. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori responden terbagi menjadi 2 kategori berdasarkan jenis kelamin yang kemudian tersaji pada Gambar 2.

Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 16 dan Gambar 2 bahwa dari 80 responden penelitian yang telah dilakukan terdapat 50 responden laki-laki atau sekitar 62,5% dari jumlah total dan terdapat 30 responden perempuan atau sekitar 37,5% dari jumlah total. Hal ini membuktikan perbandingan responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari 3 kategori seperti Tabel 17 dan Gambar 3.

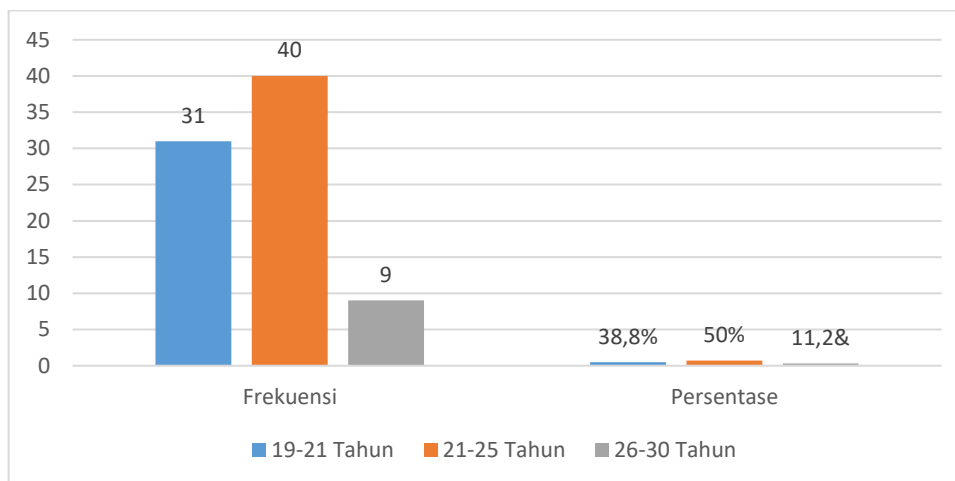
| No | Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 19-21 Tahun | 31 | 38.8 % |
| 2 | 21-25 Tahun | 40 | 50.0 % |
| 3 | 26-30 Tahun | 9 | 11.2 % |
| Total | | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 17. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Dibawah ini adalah gambar dari karakteristik responden berdasarkan usia, sebagai berikut.

Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 17 dan Gambar 3 bahwa dari 80 responden penelitian yang telah dilakukan terdapat 31 responden yang berumur 19-21 tahun atau sekitar 38,8% dari jumlah total dan terdapat 40 responden yang berumur 21-25 tahun atau sekitar 50% dari jumlah total dan terdapat 9 responden yang berumur 26-30 tahun atau 11,2% dari jumlah total. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang dominan berada di umur 21-25 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Karakteristik Responden penelitian berdasarkan tempat bekerja seperti Tabel 4.9.

| No | Tempat Kerja | Frekuensi | Persentase |
|----|--------------|-----------|------------|
| 1 | Kaktus Space | 4 | 5.0% |
| 2 | Laya Coffee | 6 | 7.5% |
| 3 | Pakis Coffee | 4 | 5.0% |
| 4 | Gandhok | 6 | 7.5% |
| 5 | Jatinangor | 2 | 2.5% |

| | | | |
|-------|-------------------|----|--------|
| 6 | Legit | 5 | 6.3% |
| 7 | Ripah Coffee | 4 | 5.0% |
| 8 | Estuary | 4 | 5.0% |
| 9 | Ruminat Eatery | 6 | 7.5% |
| 10 | Eplus Co-Space | 6 | 7.5% |
| 11 | Nox | 3 | 3.8% |
| 12 | Kala Eatery | 2 | 2.5% |
| 13 | Kalluna | 4 | 5.0% |
| 14 | Carney | 4 | 5.0% |
| 15 | The Canopy | 3 | 3.8% |
| 16 | Relasi Co-Work | 3 | 3.8% |
| 17 | Kolektif Co-Space | 4 | 5.0% |
| 18 | Ethiakhopia | 2 | 2.5% |
| 19 | Antologi Space | 2 | 2.5% |
| 20 | Northway | 2 | 2.5% |
| 21 | Blanco.co | 1 | 1.3% |
| 22 | Hayati Coffee | 1 | 1.3% |
| 23 | Ruang Seduh | 2 | 2.5% |
| Total | | 80 | 100.0% |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 18. Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Bekerja

Tabel 18 menunjukkan bahwa dari penelitian yang dilakukan sebanyak 80 responden terbagi menjadi 23 tempat yang berbeda-beda. Berdasarkan data yang telah didapatkan tempat-tempat tersebut adalah sebuah tempat yang menyediakan kriteria yang penting bagi konsumennya yaitu berupa tempat dan suasana yang nyaman dalam melaksanakan beragam kegiatan seperti fasilitas *Wifi*, *charger station*, biasanya juga

dilengkapi dengan hiburan atau *enteratainment* dan ruangan untuk mengadakan pertemuan baik untuk formal dan non formal. Dan juga tempat-tempat ini memiliki berbagai olahan makanan dan minuman yang umumnya berada di restaurant namun sudah tersaji di tempat-tempat yang telah disebutkan sehingga tempat tersebut ramai untuk dikunjungi oleh kalangan remaja.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan *Range* Gaji

Karakteristik responden berdasarkan gaji terdiri dari 3 kategori seperti Tabel 19 dan Gambar 4.

| No | Gaji | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------------|-----------|------------|
| 1 | Kurang dari Rp 1.500.000 | 39 | 48.8 % |
| 2 | Rp 1.600.000-Rp 2.500.000 | 27 | 33.8 % |
| 3 | Rp 2.600.000-Rp 3.500.000 | 14 | 17.5 % |
| Total | | 80 | 100 % |

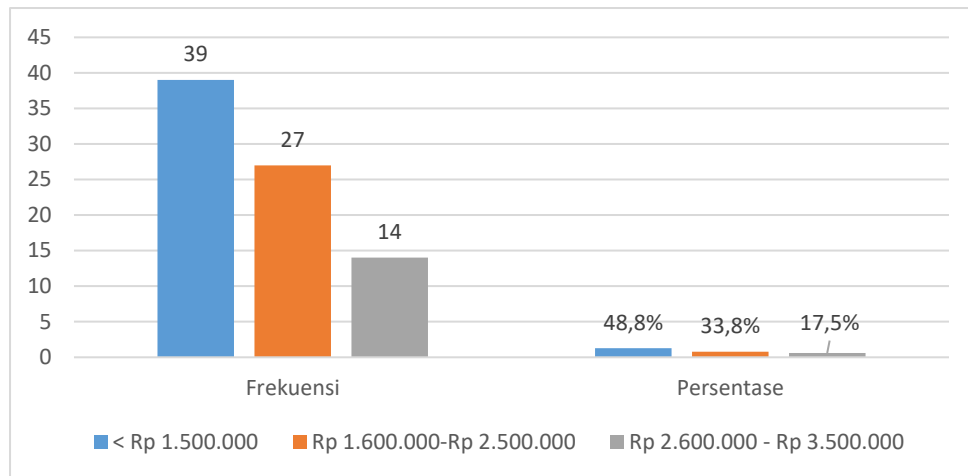
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 19. Karakteristik Responden berdasarkan *Range* Gaji

Dibawah ini adalah gambar dari karakteristik responden berdasarkan range gaji, sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 19 dan Gambar 4 menunjukkan bahwa terdapat 3 ketegori range gaji dari 80 responden, sebanyak 39 responden memiliki gaji sebesar kurang dari Rp 1.500.000 dengan persentase 48,8%, sebanyak 27 responden memiliki gaji berkisar antara Rp 1.600.000-Rp 2.500.000 dengan persentase 33,8% dan sebanyak 14 responden memiliki gaji sebesar Rp 2.600.000-Rp 3.000.000 dengan persentase 17,5%. Dari data yang sudah dijelaskan dalam tabel maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan gaji kurang dari Rp 1.500.000 mendominasi dalam penelitian ini.

Gambar 4. Karakteristik Responden berdasarkan Range Gaji



Sumber: Data Primer diolah, 2021

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 3 kategori seperti Tabel 20 dan Gambar 5.

| No | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Kurang dari 6 bulan | 44 | 55.0 % |
| 2 | 6 bulan - 1 tahun | 24 | 30.0 % |
| 3 | Lebih dari 1 tahun | 12 | 15.0 % |
| Total | | 80 | 100 % |

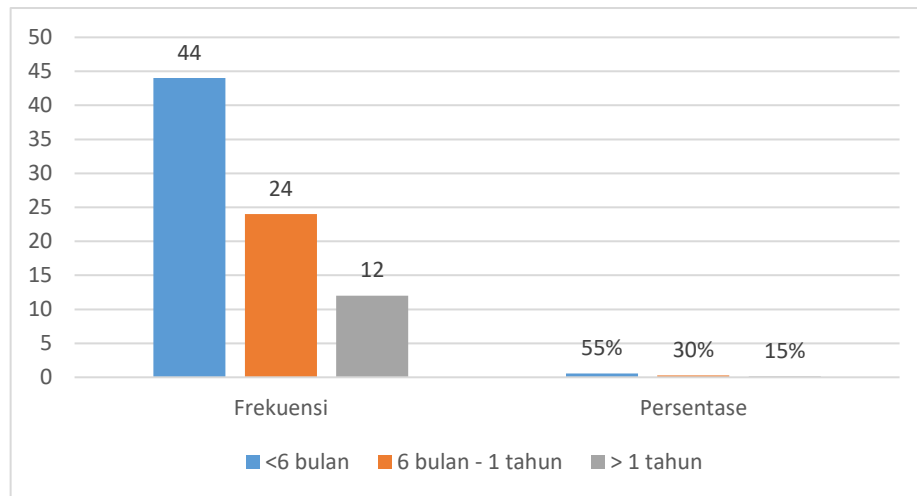
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 20. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Dibawah ini adalah gambar dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 20 dan Gambar 5 menunjukkan bahwa terdapat 3 kategori masa kerja dari 80 responden, sebanyak 44 responden memiliki waktu masa kerja kurang dari 6 bulan dengan persentase 55%, terdapat 24 responden memiliki waktu masa kerja berkisar dari 6 bulan sampai 1 tahun dengan persentase 30% dan terdapat 12 responden memiliki waktu masa kerja lebih dari 1 tahun dengan persentase 15%.

Gambar 5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data Primer diolah, 2021

6. Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

Rekapitulasi dari karakteristik demografi responden dapat dilihat pada Tabel 21.

| No | Karakteristik | Karakter yang Dominan | Frekuensi |
|----|---------------|--------------------------|-----------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 50 |
| 2 | Usia | 21-25 | 40 |
| 3 | Gaji | Kurang dari Rp 1.500.000 | 39 |
| 4 | Masa Kerja | Kurang dari 6 bulan | 44 |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 21. Karakteristik Dominan Responden

Berdasarkan tabel data yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk industri F&B (*Food and Beverage*) dengan kelompok responden jenis kelamin didominasi oleh laki-laki. Lalu untuk kelompok responden berdasarkan usia didominasi oleh usia antara 21-25 tahun, karena hal itulah industri F&B (*Food and Beverage*) membutuhkan pekerja yang sedang berada dimasa usia produktif dan cocok untuk bekerja

dengan kemampuan kerja yang dimiliki baik bekerja secara kelompok maupun individu. Kemudian untuk kelompok responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh pekerja yang kurang dari 6 bulan, hal tersebut lah yang membuat industri F&B (*Food and Beverage*) memberikan perjanjian keterikan kerja yang memang sangat singkat untuk dapat bekerja disebuah tempat tertentu. Lalu, untuk kelompok responden dari penghasilan didominasi dengan gaji <Rp 1.500.000 itu berarti untuk sebuah tempat yang menggaji karyawannya menggunakan sistem jam kerja.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif berfungsi untuk menentukan nilai setiap pernyataan dari setiap variabel yang diteliti dimana dalam penelitian ini faktor-faktor yang digunakan adalah *Reward*, *Self Efficacy*, *Kepuasan Kerja*, *Kinerja*. Untuk menggambarkan nilai dari suatu variabel, dapat dilihat dari nilai rata-rata normal pada masing-masing variabel dimana nilai rata-rata normal yang telah diperoleh selanjutnya dapat dilihat dari pertimbangan responden terhadap faktor-faktor yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan acuan nilai maksimum dan minimum lalu dapat menentukan interval dari yang akan diteliti, kriteria penelitian sebagai berikut: skor minimum= 1 skor maksimum= 5

(Interval = Skor Maksimum – Skor Mininum; Jumlah Kelas)

Interval = $5 - 1 : 5 = 0,8$

Nilai item pernyataan diketahui melalui indeks yang menggunakan interval pada Tabel 22.

| No | Kategori 13 | Bobot Skor |
|----|---------------|-------------|
| 1 | Sangat Rendah | 1,00 – 1,80 |
| 2 | Rendah | 1,81 – 2,61 |
| 3 | Cukup | 2,62 – 3,42 |
| 4 | Tinggi | 3,43 – 4,23 |
| 5 | Sangat Tinggi | 4,24 – 5,00 |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 22. Indeks Penilaian

4.2.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Reward* (X₁)

Hasil analisis deskriptif dari variabel *Reward* diukur menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden seperti yang tersedia pada Tabel 22.

| No | Pernyataan | Mean | Keterangan |
|----------------------------------|--|------|---------------|
| Penghargaan Finansial | | | |
| 1. | Tempat kerja saya memberikan pembayaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. | 4.17 | Tinggi |
| 2. | Tempat kerja saya memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja mereka. | 4.12 | Tinggi |
| 3. | Tempat kerja saya memberikan bonus bagi pekerja sesuai dengan jabatannya dan sesuai dengan tingkat kinerjanya. | 4.45 | Sangat Tinggi |
| 4. | Tempat kerja saya memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja. | 4.09 | Tinggi |
| 5. | Tempat kerja saya memberikan insentif keuangan kepada karyawan ketika mereka bekerja secara profesional (Kualifikasi pekerjaan yang sesuai). | 4.40 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.25 | Sangat Tinggi |
| Penghargaan non Finansial | | | |
| 6. | Tempat kerja saya bersedia memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan dan saran. | 4.33 | Sangat Tinggi |
| 7. | Tempat kerja saya menyediakan kantor yang sesuai dan yang | 4.40 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|------------------|---|------|---------------|
| | dilengkapi dengan baik untuk karyawan. | | |
| 8. | Tempat kerja saya memberikan cuti tahunan yang lancar bagi karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. | 4.34 | Sangat Tinggi |
| 9. | Tempat kerja saya memungkinkan kesempatan dan pengembangan karir bagi karyawan. | 4.32 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.35 | Sangat Tinggi |
| MEAN TOTAL | | 4.30 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 23. Analisis Deskriptif Variabel Reward (X_1)

Berdasarkan Tabel 23 bahwa 80 responden yang telah didapatkan dari industri F&B (*Food and Beverage*) mempunyai rata-rata nilai tanggapan atas pernyataan terhadap variabel *Reward* (X_1) sebesar 4.30 atau termasuk kedalam kategori sangat tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel *Reward* (X_1) yang bisa dilihat dalam Tabel 23

| Range | Frekuensi | Persentase | Keterangan |
|-------|-----------|------------|---------------|
| 1-9 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 10-29 | 8 | 10% | Rendah |
| 30-39 | 26 | 32,5% | Cukup |
| 40-49 | 46 | 57,5% | Tinggi |
| 50-69 | 0 | 0 | Sangat Tinggi |

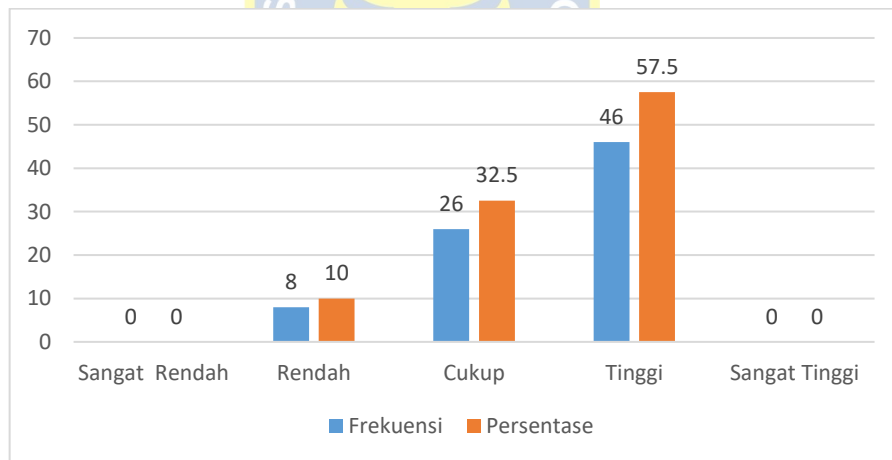
Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 24. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Reward (X_1)

Dibawah ini adalah hasil analisis frekuensi variabel *Reward* pada Gambar 6.

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 80 responden yang sudah diteliti, sebanyak 8 responden (10%) yang memilih *Reward* dengan tingkat kategori rendah, sebanyak 26 responden memilih *Reward* dengan tingkat kategori cukup dan sebanyak 46 responden (57,5%) memilih *Reward* dengan tingkat kategori tinggi. Berdasarkan data diatas bahwa dalam lingkungan di industry F&B (*Food and Beverage*) karyawan mendapatkan hak-hak yang sudah seharusnya diterima berupa pembayaran yang cukup dan juga bonus yang menyesuaikan jam kerja mereka. Kemudian karyawan diberikan tempat kerja yang nyaman dan juga diberikan kesempatan yang adil untuk menyampaikan keluhan dan saran dalam lingkup pekerjaan.

Gambar 6. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Reward (X₁)



Sumber: Data Primer diolah, 2021

4.2.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X₂)

Hasil analisis deskriptif dari variabel *Self Efficacy* diukur menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden seperti yang tersedia pada Tabel 22.

| No | Pernyataan | Mean | Keterangan |
|--------------------|------------|------|------------|
| Keyakinan Individu | | | |

| | | | |
|-----------------------------|--|------|---------------|
| 1 | Saya merasa bahwa saya pandai menghasilkan ide-ide baru. | 4.08 | Tinggi |
| 2 | Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan lebih lanjut ide-ide orang lain. | 4.30 | Sangat Tinggi |
| | MEAN (RATA-RATA) | 4.19 | Tinggi |
| <i>Self problem solving</i> | | | |
| 3 | Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif. | 4.24 | Sangat Tinggi |
| 4 | Saya pandai menemukan cara kreatif untuk memecahkan masalah. | 4.29 | Sangat Tinggi |
| | MEAN (RATA-RATA) | 4.27 | Sangat Tinggi |
| | MEAN TOTAL | 4.23 | Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 25. Analisis Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X_2)

Berdasarkan Tabel 25 bahwa 80 responden yang telah didapatkan dari industri F&B (*Food and Beverage*) mempunyai rata-rata nilai tanggapan atas pernyataan terhadap variabel *Self Efficacy* (X_2) sebesar 4.23 atau termasuk kedalam kategori tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel *Self Efficacy* (X_2) yang bisa dilihat dalam Tabel 26. dan Gambar 7.

| Range | Frekuensi | Persentase | Keterangan |
|-------|-----------|------------|---------------|
| 1-4 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 5-9 | 0 | 0 | Rendah |
| 10-14 | 15 | 18,75% | Cukup |

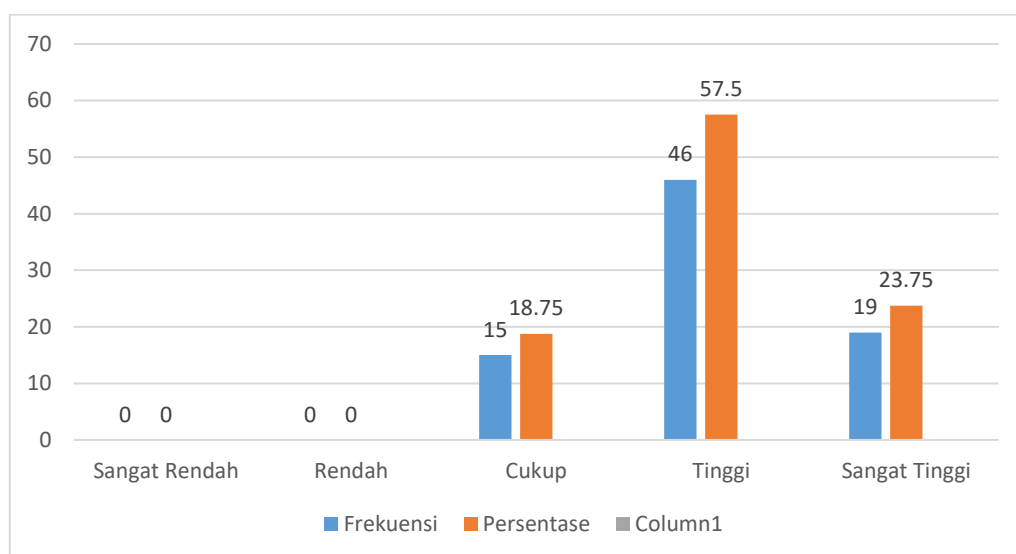
| | | | |
|-------|----|--------|---------------|
| 15-19 | 46 | 57,5% | Tinggi |
| 20-24 | 19 | 23,75% | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 26. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self Efficacy (X₂)

Dibawah ini adalah hasil analisis frekuensi variabel *Self Efficacy* pada Gambar 7.

Gambar 7. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self Efficacy (X₂)



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 80 responden yang telah diteliti, sebanyak 15 responden (18,75) memiliki *Self Efficacy* dengan kategori cukup, serta 46 responden (57,5) memiliki *Self Efficacy* dengan kategori tinggi dan sebanyak 19 responden (23,75%) memiliki *Self Efficacy* dengan kategori tinggi. Berdasarkan data diatas bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk menangani suatu permasalahan yang ada di tempat dimana dia bekerja.

4.2.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Hasil analisis deskriptif dari variabel *Kinerja* diukur menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden seperti yang tersedia pada Tabel 22.

| No | Pernyataan | Mean | Keterangan |
|-------------------------|--|------|---------------|
| Kuantitas output | | | |
| 1 | Saya selalu menyelesaikan jumlah tugas dari tempat kerja saya. | 4.48 | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya selalu menghitung jumlah unit keluaran dan selalu memenuhi harapan tempat kerja saya. | 4.41 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.44 | Sangat Tinggi |
| Kualitas output | | | |
| 3 | Saya bekerja dengan baik & benar. | 4.21 | Tinggi |
| 4 | Saya bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku. | 4.43 | Sangat Tinggi |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. | 3.73 | Tinggi |
| 6 | Saya mampu bekerja secara efisien. | 4.39 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.19 | Tinggi |
| Sikap Kooperatif | | | |
| 7 | Saya mampu untuk bekerja tanpa diawasi oleh supervisor. | 4.30 | Sangat Tinggi |
| 8 | Saya memiliki kemampuan untuk menjaga kerjasama dengan tim. | 4.31 | Sangat Tinggi |
| 9 | Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan reputasi yang baik di tempat kerja. | 4.22 | Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.27 | Sangat Tinggi |
| MEAN TOTAL | | 4.30 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 27. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel diatas bahwa 80 responden yang telah didapatkan dari industri F&B (*Food and Beverage*) mempunyai rata-rata nilai tanggapan atas pernyataan terhadap variabel *Kinerja Karyawan (Y)* sebesar 4.30 atau termasuk kedalam kategori sangat tinggi.

Berikut ini adalah hasil analisis frekuensi varibel *Kinerja Karyawan (Y)* yang bisa dilihat dalam Tabel 28. dan Gambar 8.

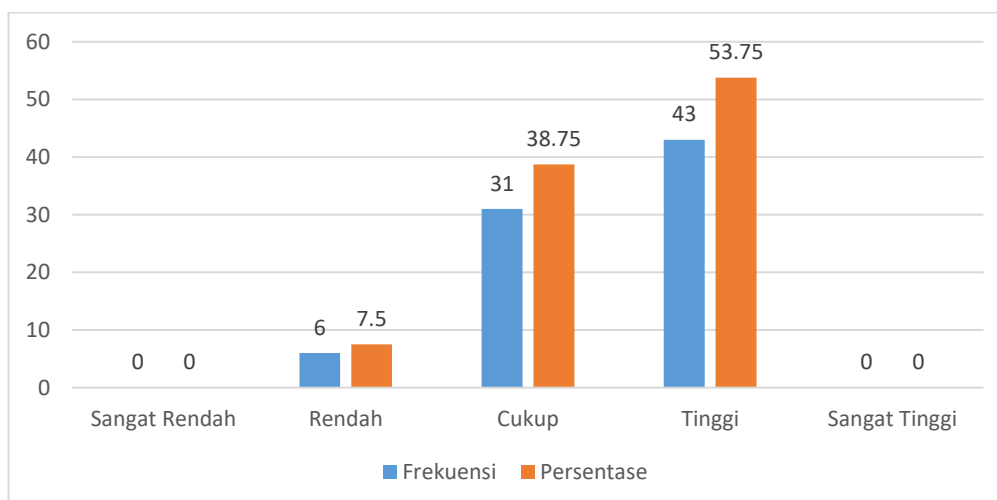
| Range | Frekuensi | Persentase | Keterangan |
|-------|-----------|------------|---------------|
| 1-9 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 10-29 | 6 | 7,5% | Rendah |
| 30-39 | 31 | 38,75% | Cukup |
| 40-49 | 43 | 53,75% | Tinggi |
| 50-69 | 0 | 0 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 28. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dibawah ini adalah hasil analisis frekuensi varibel *Kinerja Karyawan (Y)* yang bisa dilihat pada gambar 8.

Gambar 8. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 80 responden yang telah diteliti, sebanyak 6 reponden (7,5%) memiliki tingkat *Kinerja* dengan kategori rendah, serta 31 responden (38,75%) memiliki tingkat *Kinerja* dengan kategori cukup dan sebanyak 43 responden (53,75%) memiliki tingkat *Kinerja* dengan kategori tinggi. Dengan hasil yang sudah di dapat maka dapat disimpulkan bahwa *Kinerja* yang tinggi memiliki pengaruh besar atas setiap individu dalam mengerjakan tugas-tugas yang sudah diterima dimana karyawan harus memahami kualitas kerja, kuantitas terhadap hasil kerja serta ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.

4.2.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Kepuasan Kerja (Z)*

Hasil anlalsisi dekskriptif dari variabel Kepuasan Kerja diukur menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden seperti yang tersedia pada Tabel 22.

| No | Pernyataan | Mean | Keterangan |
|--|--|------|---------------|
| <i>Work itself / Pekerjaan Itu Sendiri</i> | | | |
| 1 | Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. | 4.37 | Sangat Tinggi |
| 2 | Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan. | 4.27 | Sangat Tinggi |
| 3 | Tempat kerja saya memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan. | 4.35 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.33 | Sangat Tinggi |
| <i>Promosi</i> | | | |
| 4 | Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan. | 4.49 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|--------------------------|---|------|---------------|
| 5 | Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan di tempat kerja. | 4.49 | Sangat Tinggi |
| 6 | Karyawan yang diberikan promosi mengikuti aturan tempat kerja saya. | 4.30 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.43 | Sangat Tinggi |
| Supervision / Pengawasan | | | |
| 7 | Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan. | 4.42 | Sangat Tinggi |
| 8 | Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. | 4.34 | Sangat Tinggi |
| 9 | Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan. | 4.17 | Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.31 | Sangat Tinggi |
| Co-worker / Rekan Kerja | | | |
| 10 | Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja. | 4.00 | Tinggi |
| 11 | Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja. | 4.19 | Tinggi |
| 12 | Ke-keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja. | 4.32 | Sangat Tinggi |
| MEAN (RATA-RATA) | | 4.17 | Tinggi |
| MEAN TOTAL | | 4.31 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 29 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 80 responden yang telah diteliti, sebanyak 6 reponden (6%) memilih Kepuasan Kerja dengan kategori cukup, serta 22 responden (27,5%) memilih Kepuasan Kerja

dengan kategori tinggi dan sebanyak 52 responden (65%) memilih Kepuasan kerja dengan kategori sangat tinggi.

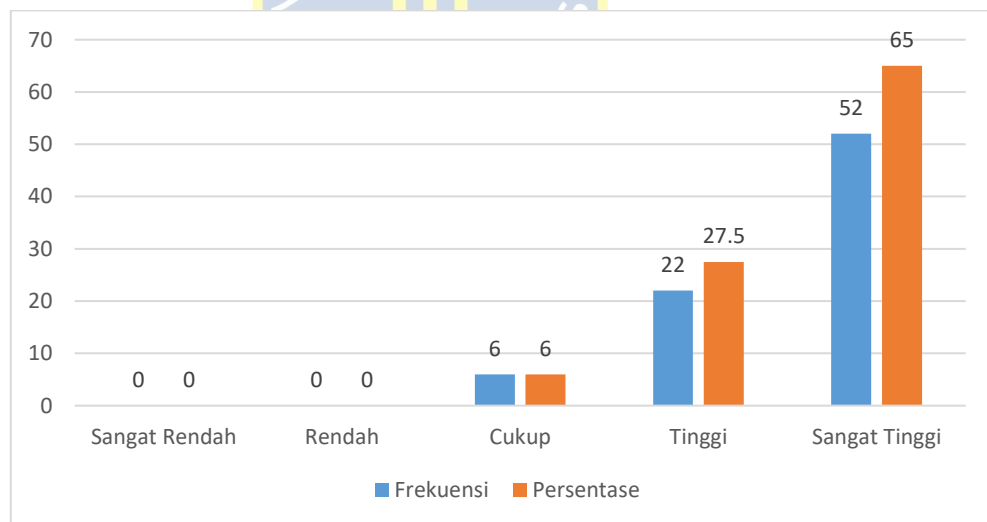
| Range | Frekuensi | Persentase | Keterangan |
|-------|-----------|------------|---------------|
| 1-12 | 0 | 0 | Sangat Rendah |
| 13-24 | 0 | 0 | Rendah |
| 25-36 | 6 | 6% | Cukup |
| 37-48 | 22 | 27,5% | Tinggi |
| 49-60 | 52 | 65% | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 30. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dibawah ini adalah hasil analisis frekuensi variabel *Kepuasan Kerja* (Z) yang bisa dilihat pada gambar 9.

Gambar 9. Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)



Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari 80 responden yang telah diteliti, sebanyak 6 reponden (6%) memilih *Kepuasan Kerja* dengan kategori cukup, serta 22 responden (27,5%) memilih *Kepuasan Kerja* dengan kategori tinggi dan sebanyak 52 responden (65%) memilih

Kepuasan kerja dengan kategori sangat tinggi. Dengan hasil yang sudah di teliti maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang diteliti dalam industri F&B, karena didalam kepuasan kerja karyawan terdapat supervisor yang mendukung kinerja karyawannya dan lingkungan kerja yang nyaman.

Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Rata-Rata | Keterangan |
|----|----------------------|-----------|---------------|
| 1 | Reward (X1) | 4,30 | Sangat Tinggi |
| 2 | Self Efficacy (X2) | 4,23 | Tinggi |
| 3 | Kepuasan Kerja (Z) | 4,30 | Sangat Tinggi |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 4,31 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 31. Rekapitulasi Penilaian Variabel Penelitian

Tabel diatas menunjukkan rekapitulasi dari penilaian karyawan terhadap masing-masing variable penelitian. Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas yang paling dominan mendapatkan indikator sangat tinggi yaitu *reward*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta *self efficacy* mendapatkan indikator tinggi

4.3 Analisis Kuantitatif

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dengan maksud untuk memastikan apakah di dalam sebuah penelitian tidak terdapat multikoloneritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Uji tersebut digunakan karena dimana dalam melakukan analisis regresi liner yang baik adalah ketika tidak ada multikoloneritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi dalam penelitian tersebut.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji sejauh mana model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas, terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji t dan uji f memberikan pendapat bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi tersebut terjadi kesalahan, maka uji statistic yang dilakukan menjadi tidak valid pada jumlah sampel yang kecil.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* yakni uji tersebut digunakan pada tiap variabel. Data pada sebuah penelitian dapat dikatakan normal jika nilai *Monte Carlo (2tailed)* variabel residual nilainya berada di atas 5% atau 0,05, begitu pula sebaliknya.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | 80 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.29444905 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .137 | |
| | Positive | .137 | |
| | Negative | -.090 | |
| Test Statistic | | .137 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .001 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .097 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .090 |
| | | Upper Bound | .105 |

a. Test distribution is Normal. Sumber: Data Primer diolah, 2021

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah merupakan data yang terdistribusi dengan normal. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai yang signifikan sebesar 0,97 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikoloneritas

Menurut (Ghozali, 2016), uji multikoloneritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Ada atau tidaknya multikoloneritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi yang normal memiliki batas angka *tolerancevalue* lebih besar dari, 0,10, sedangkan batas nilai VIF adalah lebih kecil dari 10 dan memiliki angka mendekati 1. Jika *tolerance value* di bawah 0,10 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikoloneritas.

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 1.867 | 2.032 | | .919 | .361 | | |
| | Reward | .116 | .090 | .119 | 1.286 | .202 | .278 | 3.601 |
| | Self Efficacy | .577 | .206 | .279 | 2.808 | .006 | .240 | 4.161 |
| | Kepuasan Kerja | .433 | .059 | .573 | 7.290 | .000 | .384 | 2.606 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data yang diolah menunjukkan bahwa data yang telah diolah menunjukkan nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan tidak terdapat multikoloneritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai *tolerance* \geq 0,10. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat permasalahan dan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksesuaian *variance* dari residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya yang tetap, maka hal tersebut disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik melalui uji Park dengan menggunakan tingkat signifikansi secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat suatu indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikan di atas 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.056 | 1.412 | | 2.873 | .005 |
| | Reward | -.012 | .063 | -.039 | -.186 | .853 |
| | Self Efficacy | -.125 | .143 | -.199 | -.872 | .386 |
| | Kepuasan Kerja | .002 | .041 | .009 | .047 | .962 |

a. Dependent Variable: ABS_RES1 Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari uji Park di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi dari variabel yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

| No | Variabel | Hasil Uji Asumsi Klasik | | |
|----|----------------|-------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| | | Uji Normalitas | Uji Multikoloneritas | Uji Heteroskedastisitas |
| 1 | X ₁ | Normal | 3.601 < VIF | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| 2 | X ₂ | Normal | 4.161 < VIF | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| 3 | Z | Normal | 2.606 < VIF | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

| | | | | |
|---|---|--------|---|-----------------------------------|
| 4 | Y | Normal | - | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
|---|---|--------|---|-----------------------------------|

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 32. Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Variabel *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kinerja Karyawan*

Pengujian regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kinerja Karyawan*. Kemudian hasil dari pengujian serta perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.457 | 2.437 | | 3.060 | .003 |
| | Reward | .271 | .114 | .277 | 2.379 | .020 |
| | Self Efficacy | 1.217 | .241 | .587 | 5.053 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut:

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + \epsilon$$

$$Y = 7,457 + 0,271X_1 + 1,217X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X1 = Reward

a = Konstanta ϵ = error

b = Koefisien

X2 = Self Efficacy

1. Persamaan Regresi

Bedasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,457 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel *Reward* dan *Self Efficacy* maka *Kinerja* adalah sebesar 7,457.
- b. *Reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Kinerja* dengan koefisien regresi sebesar 0,271. Adanya hubungan positif ini berarti *Reward* dan *Kinerja* memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,271 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Reward* meningkat satu satuan maka besarnya *Kinerja* akan meningkat sebesar 0,271 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.
- c. *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Kinerja* dengan koefisien regresi sebesar 1,217. Adanya hubungan positif ini berarti *Self Efficacy* dan *Kinerja* memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 1,217 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Self Efficacy* meningkat satu satuan maka besarnya *Kinerja* akan meningkat sebesar 1,217 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

2. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

- 1) Hipotesis 1 : *Reward* memiliki pengaruh terhadap *Kinerja*

Karyawan

- a. Hipotesis 1

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Reward* terhadap *Kinerja*

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari *Reward* terhadap *Kinerja*

- b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. Penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Reward memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan” terbukti.

2) Hipotesis 2 : *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Kinerja*

a. Hipotesis 2

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Self Efficacy* terhadap *Kinerja*.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari *Self Efficacy* terhadap *Kinerja*.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. Penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Self efficacy memiliki pengaruh terhadap Kinerja” terbukti.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|---|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |

| | | | | |
|--|-------------------|------|------|-------|
| 1 | .833 ^a | .694 | .686 | 3.030 |
| a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Reward | | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,686, maka dapat diartikan bahwa 68,6 persen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Reward* (X₁) dan *Self Efficacy* (X₂). Sedangkan sisanya 31,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

2. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Variabel *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*

Pengujian regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*. Kemudian hasil dari pengujian serta perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.907 | 3.609 | | 3.576 | .001 |
| | Reward | .357 | .169 | .276 | 2.116 | .038 |
| | Self Efficacy | 1.477 | .357 | .539 | 4.140 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \epsilon$$

$$Z = 12.907 + 0.357 + 1,477 + \epsilon$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja X₁ = Reward

a = Konstanta X₂ = Self Efficacy

b = Koefisien ϵ = error

1. Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 12.907 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel *Reward* dan *Self Efficacy* maka *Kepuasan Kerja* adalah sebesar 12.907
- b. *Reward* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* dengan koefisien regresi sebesar 0,357. Adanya hubungan positif ini berarti *Reward* memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,357 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Reward* meningkat satu satuan maka besarnya *Kepuasan Kerja* akan meningkat 0,357 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.
- c. *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* dengan koefisien regresi sebesar 1,477. Adanya hubungan positif ini berarti *Self Efficacy* 1,477 dapat diartikan bahwa apabila variabel *Self Efficacy* meningkat satu satuan maka besarnya *Kepuasan Kerja* akan meningkat sebesar 1,477 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

2. Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

3) Hipotesis 3 : *Reward* memiliki pengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*

a. Hipotesis 3

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Reward* terhadap *Kepuasan Kerja*.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari *Reward* terhadap *Kepuasan Kerja*.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “Reward memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja” terbukti.

4) Hipotesis 4 : *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*

a. Hipotesis 4

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan dari *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “*Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*” terbukti.

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .785 ^a | .616 | .606 | 4.487 |

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Reward

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R2 sebesar 0,606, maka dapat diartikan bahwa 60,6 persen Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel penilaian Reward (X1) dan Self Efficacy (X2). Sedangkan sisanya 39,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

3. Pengujian Regresi Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yakni Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan hasil dugaan hipotesis dari pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*. Kemudian hasil dari pengujian serta perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.349 | 2.172 | | 2.002 | .049 |
| | Kepuasan Kerja | .661 | .042 | .874 | 15.870 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2021

1) Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa bentuk model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1Z + \epsilon$$

$$Y = 4,349 + 0,661 + \epsilon$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Kepuasan Kerja

€ = error

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,349 menunjukkan bahwa dalam nilai konstanta tidak terdapat kenaikan pada variabel *Kepuasan Kerja* maka nilai *Kinerja* sebesar 4,349
- b. *Kepuasan Kerja* (*Z*) berpengaruh positif terhadap *Kinerja* dengan tingkat koefisien regresi sebesar 0,661, dengan terdapatnya pengaruh positif tersebut, dapat diartikan bahwa antara *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja* menunjukkan hubungan yang searah. Hasil nilai koefisien 0,661 yang diartikan bahwa variabel kepuasan kerja menungkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,661 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dengan keadaan konstan.

2) Uji Hipotesis

5) Hipotesis 5 : Pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*

a. Hipotesis 5

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian $<0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. Penelitian $>0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja* “ terbukti.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

| |
|---------------|
| Model Summary |
|---------------|

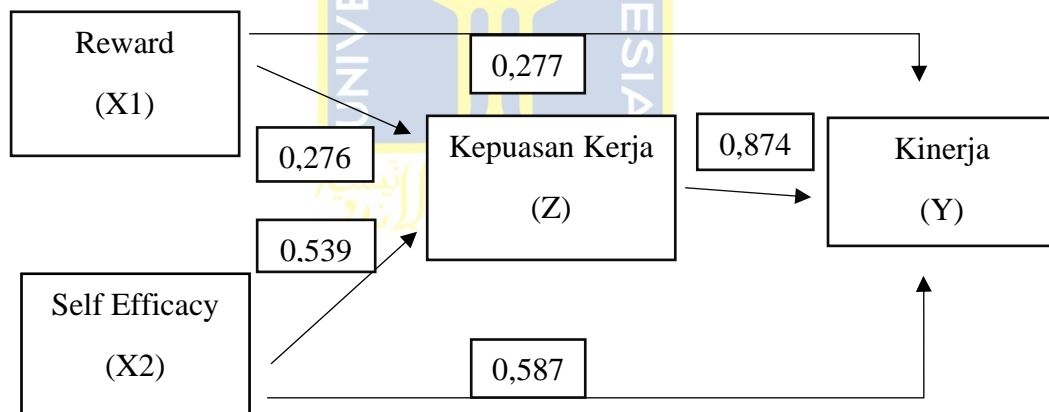
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .874 ^a | .764 | .761 | 2.647 |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R² sebesar 0,761, maka dapat diartikan bahwa 76,1 persen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan. Sedangkan sisanya sebesar 23,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3.3 Analisis Jalur

Pada penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kinerja karyawan* melalui *Kepuasan Kerja*.



Berdasarkan Gambar di atas, maka besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dijelaskan pada Tabel diatas.

1) Pengaruh Langsung

a. Pengaruh langsung *Reward* terhadap *Kepuasan Kerja*

$$X_1 - Z = 0,276$$

b. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*

$$X_2 - Z = 0,539$$

c. Pengaruh langsung *Reward* terhadap *Kinerja*

$$X_1 - Y = 0,277$$

d. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Kinerja*

$$X_2 - Y = 0,587$$

e. Pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*

$$Z - Y = 0,874$$

2) Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh *Reward* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*

$$X_1 - Z - Y = (0,276 \times 0,874) = 0,242$$

b. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*

$$X_2 - Z - Y = (0,539 \times 0,874) = 0,471$$

| Pengaruh | Efek langsung | Efek tidak langsung | Efek total |
|---------------|---------------|---------------------|------------|
| $X_1 - Z$ | 0,276 | - | 0,276 |
| $X_2 - Z$ | 0,539 | - | 0,539 |
| $X_1 - Y$ | 0,277 | - | 0,277 |
| $X_2 - Y$ | 0,587 | - | 0,587 |
| $Z - Y$ | 0,874 | - | 0,874 |
| $X_1 - Z - Y$ | - | 0,242 | 0,242 |
| $X_2 - Z - Y$ | - | 0,471 | 0,471 |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 33. Hasil Uji Analisis Jalur

Kesimpulan:

1. Terdapat Pengaruh secara tidak langsung antara *Reward* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening. Namun pengaruh secara tidak langsung yang diberikan tidak sebesar pengaruh secara langsung. Hal tersebut dibuktikan dengan efek langsung yang lebih besar dibanding dengan

efek tidak langsung yaitu $0,277 > 0,242$. Dengan demikian hipotesis keenam berbunyi terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Reward* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*, terbukti.

2. Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Self Efficacy* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening. Namun pengaruh secara tidak langsung yang diberikan tidak sebesar pengaruh secara langsung. Hal tersebut dibuktikan dengan efek langsung yang lebih besar dibanding dengan efek tidak langsung yaitu $0,587 > 0,471$. Dengan demikian hipotesis ketujuh berbunyi terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Self Efficacy* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*, terbukti.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Hipotesis

Tabel dibawah ini merupakan hasil dari rekapitulasi hipotesis yang sudah dijelaskan.

| Hipotesis | Pernyataan | Keterangan |
|-----------|--|------------|
| H1 | <i>Reward</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Kinerja</i> | Terbukti |
| H2 | <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Kinerja</i> | Terbukti |
| H3 | <i>Kepuasan Kerja</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Kinerja</i> | Terbukti |
| H4 | <i>Reward</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> | Terbukti |
| H5 | <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Kepuasan Kerja</i> | Terbukti |
| H6 | <i>Reward</i> memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap <i>Kinerja</i> melalui <i>Kepuasan Kerja</i> | Terbukti |
| H7 | <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap <i>Kinerja</i> melalui <i>Kepuasan Kerja</i> | Terbukti |

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 34. Rekapitulasi Hasil Hipotesis

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini melibatkan 80 responden dari berbagai tempat yang ada di Yogyakarta. Data didapatkan dengan membagikan kuesioner kepada responden yang bekerja dari industri F&B (*Food and Beverage*). Dalam penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh dari *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Kepuasan Kerja* sebagai variabel intervening dari industri F&B di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori *Reward* dari Ebasi & Arat (2012), teori *Self Efficacy* dari Gong *et al.* (2009), teori *Kepuasan Kerja* Luthans (2011) dan teori *Kinerja* dari Gordon (2000). Dalam penelitian ini juga mengajukan tujuh hipotesis dengan dibuktikan pada penelitian ini.

1. Hipotesis pertama dinyatakan terbukti dengan pernyataan terdapat pengaruh positif antara *reward* terhadap *kinerja*, hal ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abasili *et al.*, 2017 kemudian penelitian dari Sihombing *et al.*, 2016 dan penelitian dari Martono *et al.*, 2018. Dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel *reward* terhadap *kinerja*. Dari uraian diatas berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap *kinerja* dengan cara organisasi memberikan reward baik itu berupa finansial atau pun non finansial maka karyawan akan semakin menambahkan tingkat kinerja kepada tempat dimana dia bekerja dalam penelitian ini yaitu industri F&B (*Food and Beverage*) di Yogyakarta.
2. Hipotesis kedua dinyatakan terbukti dengan pernyataan terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *kinerja*, hal ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iis & Yunus (2016), penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Widyawati (2020) dan penelitian yang dilakukan oleh Sutyawan *et al.*, 2020. Dari ketiga penelitian yang sudah dilakukan di nyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *kinerja* maka dalam hal ini karyawan perlu yakin dengan kemampuan yang dimiliki serta mampu untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di tempat kerja atau dalam penelitian ini yaitu industri F&B (*Food and Beverage*) di Yogyakarta.

3. Hipotesis ketiga dinyatakan terbukti bahwa *kepuasan kerja* berpengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*, hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Hendri (2019), penelitian sebelumnya dari Siengthai & Pila-Ngarm (2016) dan penelitian sebelumnya dari Amin (2015). Dari ketiga penelitian tersebut yang sudah dilakukan di nyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *kepuasan kerja* terhadap *kinerja* dengan cara memberikan gaji yang sesuai, melakukan promosi jabatan dan mendapatkan lingkungan kerja yang sehat.
4. Hipotesis keempat dinyatakan terbukti bahwa *reward* berpengaruh terhadap *kepuasan kerja*, hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Tanasescu & Leon (2019), penelitian sebelumnya dari Tirta & Enrika (2020) dan penelitian sebelumnya dari Widodo & Damayanti (2020). Dari ketiga penelitian tersebut yang sudah dilakukan di nyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *reward* terhadap *kepuasan kerja*. Dalam hal ini *reward* dapat membantu memuaskan karyawan atas yang didapat dari tempat kerja mengikuti indikator variabel *reward* yaitu berupa penghargaan.
5. Hipotesis kelima dinyatakan terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *kepuasan kerja*, hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dari Zakariya (2020), penelitian sebelumnya dari Li *et al.*, 2017 dan penelitian sebelumnya oleh Bargsted *et al.*, 2019. Dari ketiga penelitian tersebut yang sudah dilakukan di nyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *kepuasan kerja*. Dalam hal ini *self efficacy* membantu karyawan merasa yakin dengan dirinya sendiri karena mendapat dukungan dari atasan untuk percaya diri dengan keahliannya dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan.
6. Hipotesis keenam dinyatakan terbukti bahwa *reward* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *kinerja* melalui *kepuasan kerja* dan hal ini di buktikan oleh penelitian sebelumnya dari Dr Hafiz Ghufuran Ali Khan & Dr Muhammad Afzal 2016.
7. Hipotesis ketujuh dinyatakan terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *kinerja* melalui *kepuasan kerja* hal ini di buktikan oleh penelitian sebelumnya dari Iis & Yunus (2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari pengujian data yang telah diperoleh dari kuesioner yang sudah dibagikan kepada responden dari karyawan yang bekerja di industri F&B (Food & Beverage) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

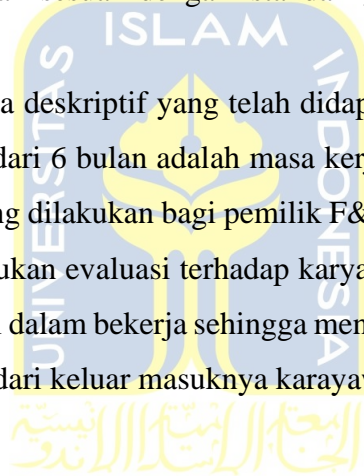
- Terdapat pengaruh positif antara variabel *Reward* terhadap *Kinerja*
- Terdapat pengaruh positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap *Kinerja*
- Terdapat pengaruh positif antara variabel *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja*
- Terdapat pengaruh positif antara variabel *Reward* terhadap *Kepuasan Kerja*
- Terdapat pengaruh positif antara variabel *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*
- Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel *Reward* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*
- Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel *Self Efficacy* terhadap *Kinerja* melalui *Kepuasan Kerja*

5.2 Saran

Berdasarkan hasil uji analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut ini merupakan saran yang dapat diharapkan bermanfaat bagi industri F&B (Food & Beverage) sebagai berikut:

- Berdasarkan variabel reward yang telah diteliti bahwa reward memiliki indikator yang rendah berupa penghargaan finansial oleh sebab itu para pelaku industri F&B harus tetap memperhatikan indikator-indikator terkait dengan variabel reward berupa gaji yang sepadan dengan sistem pekerjaan, tunjangan sesuai dengan beban kerja.
- Dan didalam penelitian ini variabel *self efficacy*, keyakinan individu adalah bentuk indikator yang rendah dibanding *self problem solving*. Maka sebab itu kepercayaan diri dalam bekerja merupakan hal penting yang ada dalam individu sendiri untuk menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

- Kualitas output adalah salah satu indikator yang rendah dari variabel kinerja karyawan maka dari itu pemilik F&B harus tetap mempertahankan kualitas dari cita rasa produk yang akan diberikan kepada konsumen dan juga karyawan harus tetap bekerja secara efektif dan efisien tanpa mengurangi niat bekerja.
- Indikator *co-worker* atau rekan kerja juga menjadi salah satu indikator yang rendah dari variabel kepuasan kerja, alasannya adalah karena karyawan kurang mendapatkan dukungan dan bantuan dari *supervisor* atau sesama rekan kerja. Oleh karena itu para pemilik F&B harus selalu membantu karyawan yang sedang mengalami kesusahan ketika sedang melaksanakan kegiatannya agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- Berdasarkan data deskriptif yang telah didapatkan bahwasanya masa kerja dengan kurang dari 6 bulan adalah masa kerja yang paling dominan dari 3 kategori, hal yang dilakukan bagi pemilik F&B adalah melakukan pelatihan rutin dan melakukan evaluasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja sehingga mengurangi kerugian yang dialami oleh organisasi dari keluar masuknya karyawan (*turnover*).



DAFTAR PUSTAKA

- Abasili, F. N., Bambale, A. J., & Aliyu, M. S. (2017). The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue. *International Journal of Global Business*, 10(2), 1–16.
- Amin, M. (2015). Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 5(3), 141–154.
- Bargsted, M., Ramirez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115.
- Bezabih Reta, H. (2019). The Effect of Reward Practice on Employees' Job Satisfaction: The Case of Amhara Region, North Shoa Zone Debre Berhan City Administration Preparatory and High School Teachers. *Journal of Human Resource Management*, 7(3), 66.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, .*
- Chadee, S. R. D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371–388.
- Chowdhury, M. T., Sarkar, A., Paul, S. K., & Muktadir, M. A. (2020). A case study on strategies to deal with the impacts of COVID-19 pandemic in the food and beverage industry. *Operations Management Research*.
- Creswell, J. . (2016). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. Pustaka. Pelajar. Yogyakarta. *Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed. Pustaka*, 2016.
- Evan, S. I. K., Gede, R. I., & Ketut, S. I. B. (2020). the Role of Organizational Commitment in Moderating the Relationship of Self-Efficacy on Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 107(11), 12–20.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2013). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta*. 13(1), 37.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw-Hill, Inc.
- Hartono, D. R. (2012). *Pengaruh Self-Efficacy (Efikasi Diri) Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*. 66(3), 37–39.
- Hasibuan, & SP, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara*.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7).
- Indarti, S., Solimun, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Kasalak, G., & Dağyar, M. (2020). The relationship between teacher self-efficacy and teacher job satisfaction: A meta-analysis of the teaching and learning international survey (talís). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16–33.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khan, H. G. A., & Afzal, M. (2016). The Effect of Reward Systems , Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee ' s Perceived Performance. *International Journal of Business & Management*, 11(2), 35–49.

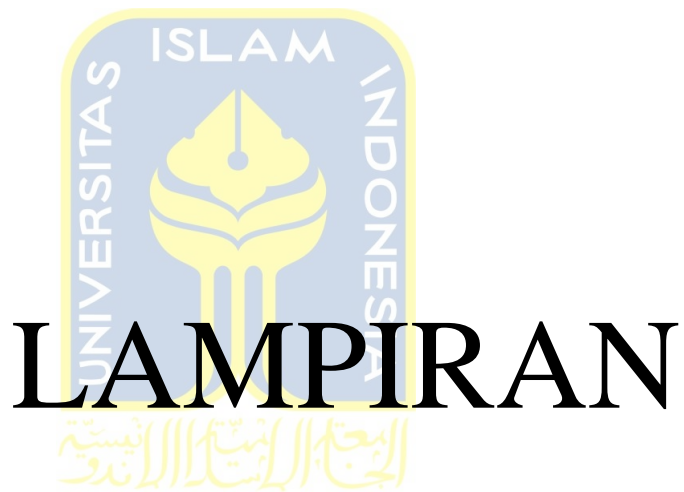
- Li, C. R., Yang, Y., Lin, C. J., & Xu, Y. (2020). The curvilinear relationship between within-person creative self-efficacy and individual creative performance: the moderating role of approach/avoidance motivations. *Personnel Review*, 49(9), 2073–2091.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48–55.
- Marahastuti, K., Haryono, S., & Nuryakin. (2020). Evaluating the effect of extrinsic and intrinsic rewards on job performance: the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 8617–8626.
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration Reward Management System As a. *International Journal of Business & Society*, 19(4), 535–545.
- Mihardjo, L. W. W., Jermisittiparsert, K., Ahmed, U., Chankoson, T., & Iqbal Hussain, H. (2019). Impact of key HR practices (human capital, training and rewards) on service recovery performance with mediating role of employee commitment of the Takaful industry of the Southeast Asian region. *Education and Training*, 63(1), 1–21.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. 2013.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771–21775.
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2020). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1–17.
- Nugroho. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS* (pp. 1–133). pp. 1–133.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.

- Putri, F. W. (2015). *Pengaruh Efikasi diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas I Tanjung Emas Semarang*. 1–16.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Research Methods fot Business*. Chichester: John Willey & Sons. 2017.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2016). The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and its Implication to Employee's Performance (Case Study on the Employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia). *International Journal of Law and Management*, 7(5), 781–796.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Suratman, A., & Supriyantiningih, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 46–60.
- Syofian Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- TANASESCU, C.-E., & LEON, R. (2019). Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(4), 469–483.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–100.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Penelitian*. Bumi Aksara.
- Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: The effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2131–2138.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1).





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1:
KUESIONER

Kepada
Yth. Responden Penelitian

Denga hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam
Indonesia

Nama : Miftakhul Ulum
Nim : 16311327
Fakultas : Bisnis dan ekonomi
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun sebagai bahan skripsi atau tugas akhir dengan judul “Pengaruh *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dari industri F&B (Food and Beverage) di Kota Yogyakarta”, maka saya memohon bantuan serta kesediaannya kepada responden saudara/I untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.

Kuesioner ini memiliki tujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak diberikan kepada pihak manapaun, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban saudara/i yang sudah berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Miftakhul Ulum

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan dengan memilih yang menurut anda sesuai dengan kenyataan yang dialami:

1. Nama Responden
2. Tempat Bekerja
3. Usia:
4. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
5. Usia
 - a. 19 – 21 tahun
 - b. 22 – 24 tahun
 - c. 25 – 30 tahun
6. Masa Kerja
 - a. Kurang dari 6 bulan
 - b. 6 bulan – 1 tahun
 - c. lebih dari 1 tahun
7. Penghasilan per bulan
 - a. kurang dari Rp 1,500,000
 - b. Rp 1,600,000 – Rp 2,500,000
 - c. Rp 2,600,000 – Rp 3,500,000
 - d. lebih dari Rp 3,500,000



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pilihan yang saudara/i rasakan.
2. Setiap pernyataan hanya memilih satu jawaban
3. Mohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab
4. Contoh seperti dibawah ini.

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--------------------|----|---|---|----|-----|
| 00 | Bekerja sesuai SOP | 5 | 4 | ③ | 2 | 1 |

| Reward | | | | | | |
|---|--|----|---|---|----|-----|
| Lingkari angka pada kolom jawaban yang di anggap paling tepat pada alternatif jawaban tersebut. | | | | | | |
| 5 = Sangat Setuju | | | | | | |
| 4 = Setuju | | | | | | |
| 3 = Netral | | | | | | |
| 2 = Tidak Setuju | | | | | | |
| 1 = Sangat Tidak Setuju | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| | Penghargaan Finansial | | | | | |
| 1 | Tempat kerja saya memberikan pembayaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Tempat kerja saya memberikan penghargaan bagi karyawan terampil yang sepadan dengan kinerja mereka. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Tempat kerja saya memberikan bonus bagi pekerja sesuai dengan jabatannya dan sesuai dengan tingkat kinerjanya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Tempat kerja saya memberikan uang lembur kepada karyawan setelah jam kerja. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Tempat kerja saya memberikan insentif keuangan kepada karyawan ketika mereka bekerja secara profesional (Kualifikasi pekerjaan yang sesuai). | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Penghargaan non-finansial | | | | | |
| 6 | Tempat kerja saya bersedia memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan dalam menyampaikan keluhan dan saran. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 7 | Tempat kerja saya menyediakan kantor yang sesuai dan yang dilengkapi dengan baik untuk karyawan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Tempat kerja saya memungkinkan kesempatan dan pengembangan karir bagi karyawan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Self Efficacy | | | | | | |
|---|--|----|---|---|----|-----|
| Lingkari angka pada kolom jawaban yang di anggap paling tepat pada alternatif jawaban tersebut. | | | | | | |
| 5 = Sangat Setuju | | | | | | |
| 4 = Setuju | | | | | | |
| 3 = Netral | | | | | | |
| 2 = Tidak Setuju | | | | | | |
| 1 = Sangat Tidak Setuju | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| Keyakinan individu | | | | | | |
| 1 | Saya merasa bahwa saya pandai menghasilkan ide-ide baru. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan lebih lanjut ide-ide orang lain | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Self problem solving | | | | | | |
| 3 | Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya untuk memecahkan masalah secara kreatif. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Saya pandai menemukan cara kreatif untuk memecahkan masalah | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Kinerja | |
|---|--|
| Lingkari angka pada kolom jawaban yang di anggap paling tepat pada alternatif jawaban tersebut. | |
| 5 = Sangat Setuju | |
| 4 = Setuju | |
| 3 = Netral | |

| 2 = Tidak Setuju | | | | | | |
|-------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| | Kuantitas Output | | | | | |
| 1 | Saya selalu menyelesaikan jumlah tugas dari tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Saya selalu menghitung jumlah unit keluaran dan selalu memenuhi harapan tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Kualitas Output | | | | | |
| 3 | Saya bekerja dengan baik & benar di tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | Saya bekerja sesuai aturan yang berlaku. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Saya mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Saya mampu bekerja secara efisien | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Sikap Kooperatif | | | | | |
| 7 | Saya mampu untuk bekerja tanpa diawasi oleh supervisor. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Saya memiliki kemampuan untuk menjaga kerjasama dengan tim. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Saya memiliki kemampuan untuk mempertahankan reputasi yang baik di tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| |
|---|
| Kepuasan Kerja |
| Lingkari angka pada kolom jawaban yang di anggap paling tepat pada alternatif jawaban tersebut. |
| 5 = Sangat Setuju |
| 4 = Setuju |
| 3 = Netral |
| 2 = Tidak Setuju |

| 1 = Sangat Tidak Setuju | | | | | | |
|-------------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| Work itself / Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | | |
| 1 | Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | Karyawan diberi kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Tempat kerja saya memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Promosi | | | | | | |
| 4 | Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan di tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | Karyawan yang diberikan promosi mengikuti aturan tempat kerja saya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Supervision / Pengawasan | | | | | | |
| 7 | Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Atasan membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | Adanya pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Co-Worker/ Rekan Kerja | | | | | | |
| 10 | Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | Saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | Ke-keluargaan karyawan terjalin dilingkungan tempat kerja. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

LAMPIRAN 2:
Tabulasi Data Mentah

1. Reward

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | TOTAL | RATA2 X1 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------------|
| 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 3.888888889 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4.222222222 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 4 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.888888889 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 41 | 4.555555556 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.888888889 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 12 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 31 | 3.444444444 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4.333333333 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4.444444444 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 36 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4.444444444 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 19 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3.3333333333 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.4444444444 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4.4444444444 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4.4444444444 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 | 4.6666666667 |
| 27 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1111111111 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4.3333333333 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.3333333333 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4.4444444444 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.6666666667 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4.4444444444 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4.5555555556 |
| 37 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.6666666667 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4.4444444444 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4.4444444444 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------------|
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3.333333333 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.888888889 |
| 47 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4.444444444 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.333333333 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 51 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.333333333 |
| 52 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4 |
| 53 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 54 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 28 | 3.111111111 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 56 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 | 3.888888889 |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4.444444444 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 59 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3.111111111 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------|-------|------|--------|-----|-------|-----|--------|-------|-------------|-------------|
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3.666666667 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 26 | 2.888888889 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 | 3.222222222 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35 | 3.888888889 |
| 69 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 30 | 3.333333333 |
| 70 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3.222222222 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4.555555556 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4.777777778 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4.555555556 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4.666666667 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.777777778 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.777777778 |
| 77 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.777777778 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 4.333333333 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.777777778 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4.666666667 |
| Rata-rata | 4.175 | 4.125 | 4.45 | 4.0875 | 4.4 | 4.325 | 4.4 | 4.3375 | 4.325 | 4.291666667 | 4.291666667 |

2. Self Efficacy

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | TOTAL | RATA2 X2 |
|----|------|------|------|------|-------|-------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 3.5 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3.25 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.75 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 17 | 4.25 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 4.5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3.75 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| 27 | 3 | 2 | 4 | 5 | 14 | 3.5 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 31 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 34 | 2 | 4 | 3 | 4 | 13 | 3.25 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4.5 |
| 36 | 2 | 5 | 4 | 5 | 16 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 4.75 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|------|
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3.5 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 46 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 4.25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4.25 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4.25 |
| 50 | 3 | 5 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 51 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 3.75 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 59 | 2 | 2 | 3 | 4 | 11 | 2.75 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 63 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 3.75 |

| | | | | | | |
|-----------|--------|-----|--------|--------|----------|--------|
| 64 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 67 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 3.75 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 3.5 |
| 70 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 3.25 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 73 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4.25 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 4.75 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 4.5 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 |
| 80 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4.5 |
| Rata-rata | 4.0875 | 4.3 | 4.2375 | 4.2875 | 4.228125 | 338.25 |

3. Kinerja

| No | Y1. 1 | Y1. 2 | Y1. 3 | Y1. 4 | Y1. 5 | Y1. 6 | Y1. 7 | Y1. 8 | Y1. 9 | TOT AL | RATA 2 Y |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|--------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3.5555 56 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 4.6666 67 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4.1111 11 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4.2222 22 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3.7777 78 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3.7777 78 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4.1111 11 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4.8888 89 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 3.6666 67 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.7777 78 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.8888 89 |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3.1111 11 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4.4444 44 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4.5555 56 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 | 4.3333 33 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4.3333 33 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4.5555 56 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4.1111 11 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 | 4.3333 33 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.8888 89 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4.4444 44 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.5555 56 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4.7777 78 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 3.8888 89 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4.6666 67 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | 4.2222 22 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 40 | 4.4444 44 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3.6666 67 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4.2222 22 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4.4444 44 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.8888 89 |
| 38 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4.5555 56 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 | 4.7777 78 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3.5555 56 |
| 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4.1111 11 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3.6666 67 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4.7777 78 |
| 48 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4.1111 11 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.4444 44 |
| 50 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3.6666 67 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|--------------|
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4.4444 44 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4.5555 56 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3.5555 56 |
| 54 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3.4444 44 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.8888 89 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3.2222 22 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.8888 89 |
| 63 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3.6666 67 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 66 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.8888 89 |
| 67 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2.6666 67 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|---------------------|--------------|
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3.8888 89 |
| 69 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3.7777 78 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4.6666 67 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.3333 33 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4.4444 44 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 | 4.5555 56 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 5 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4.6666 67 |
| 79 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4.8888 89 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 | 4.3333 33 |
| Rata- rata | 4.4 75 | 4.4 125 | 4.2 125 | 4.4 375 | 3.7 375 | 4.3 875 | 4.3 4.3 | 4.3 125 | 4.2 25 | 4.277 7777 78 | 4.2777 78 |

4. Kepuasan Kerja

| No | Z1.1 | Z1.2 | Z1.3 | Z1.4 | Z1.5 | Z1.6 | Z1.7 | Z1.8 | Z1.9 | Z1.10 | Z1.11 | Z1.12 | TOTAL | RATA2 Z |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 42 | 3.5 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4.5 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 | 4.66667 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4.08333 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4.16667 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 51 | 4.25 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4.25 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 56 | 4.66667 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 45 | 3.75 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 3.58333 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 51 | 4.25 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 | 4.91667 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 55 | 4.58333 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 | 3.91667 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 | 3.83333 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 54 | 4.5 |
| 21 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 52 | 4.33333 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 | 4.41667 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 46 | 3.83333 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 51 | 4.25 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 47 | 3.91667 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 | 4.66667 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 52 | 4.33333 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 53 | 4.41667 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 47 | 3.91667 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 46 | 3.83333 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 | 4.41667 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 46 | 3.83333 |
| 36 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 43 | 3.58333 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 | 4.91667 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 55 | 4.58333 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------|
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3.91667 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 46 | 3.83333 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 | 3.75 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 | 4.41667 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 48 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 | 4.41667 |
| 50 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 52 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 | 4.5 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 | 3.83333 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 40 | 3.33333 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 42 | 3.5 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 61 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|-----|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|---------|
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 | 3.91667 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3.41667 |
| 67 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | 2.66667 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 3.91667 |
| 69 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 | 2.91667 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4.16667 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 72 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 73 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4.16667 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 | 4.41667 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 55 | 4.58333 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 4.83333 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 | 4.91667 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4.16667 |
| Rata - rata | 4.3 62 5 | 4.2 62 5 | 4.3 5 | 4.4 87 5 | 4.4 87 5 | 4.3 | 4.4 25 | 4.33 75 | 4.16 25 | 3.9 75 | 4.1 75 | 4.3 25 | 4.305208 333 | 4.30521 |

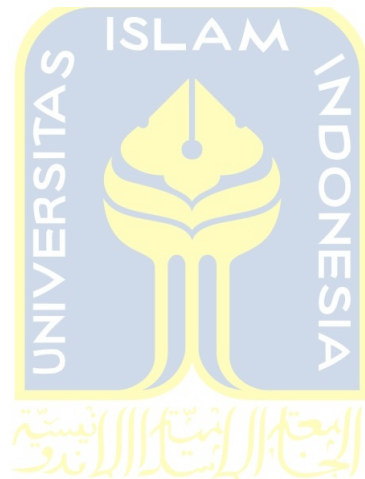
LAMPIRAN 3:
Hasil Uji Validitas Variabel Reward

Correlations

| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | X1_7 | X1_8 | X1_9 | SKOR_X1 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .717** | .588** | .513** | .387** | .546** | .406** | .452** | .406** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .717** | 1 | .320** | .349** | .192 | .374** | .311** | .377** | .310** | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .004 | .002 | .088 | .001 | .005 | .001 | .005 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .588** | .320** | 1 | .415** | .402** | .521** | .382** | .601** | .509** | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .513** | .349** | .415** | 1 | .553** | .617** | .385** | .555** | .559** | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .387** | .192 | .402** | .553** | 1 | .651** | .644** | .496** | .471** | .701** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .088 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_6 | Pearson Correlation | .546** | .374** | .521** | .617** | .651** | 1 | .619** | .534** | .515** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_7 | Pearson Correlation | .406** | .311** | .382** | .385** | .644** | .619** | 1 | .492** | .390** | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_8 | Pearson Correlation | .452** | .377** | .601** | .555** | .496** | .534** | .492** | 1 | .816** | .805** |

| | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X1_9 | Pearson Correlation | .406** | .310** | .509** | .559** | .471** | .515** | .390** | .816** | 1 | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| SKOR_X1 | Pearson Correlation | .774** | .623** | .712** | .751** | .701** | .805** | .679** | .805** | .758** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 4:
Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy

Correlations

| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | SKOR_X2 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2_1 | Pearson Correlation | 1 | .549** | .559** | .306** | .781** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .006 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .549** | 1 | .500** | .414** | .775** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2_3 | Pearson Correlation | .559** | .500** | 1 | .734** | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| X2_4 | Pearson Correlation | .306** | .414** | .734** | 1 | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| SKOR_X2 | Pearson Correlation | .781** | .775** | .871** | .753** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5:
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
 Correlations

| | | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Y_7 | Y_8 | Y_9 | SKOR_Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y_1 | Pearson Correlation | 1 | .513** | .469** | .439** | .129 | .525** | .420** | .521** | .368** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .252 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_2 | Pearson Correlation | .513** | 1 | .478** | .546** | .229* | .529** | .481** | .436** | .318** | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .041 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_3 | Pearson Correlation | .469** | .478** | 1 | .671** | .414** | .565** | .568** | .519** | .455** | .774** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_4 | Pearson Correlation | .439** | .546** | .671** | 1 | .315** | .577** | .555** | .571** | .362** | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .004 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_5 | Pearson Correlation | .129 | .229* | .414** | .315** | 1 | .425** | .520** | .478** | .490** | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | .252 | .041 | .000 | .004 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_6 | Pearson Correlation | .525** | .529** | .565** | .577** | .425** | 1 | .662** | .690** | .589** | .817** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_7 | Pearson Correlation | .420** | .481** | .568** | .555** | .520** | .662** | 1 | .736** | .668** | .836** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_8 | Pearson Correlation | .521** | .436** | .519** | .571** | .478** | .690** | .736** | 1 | .700** | .832** |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Y_9 | Pearson Correlation | .368** | .318** | .455** | .362** | .490** | .589** | .668** | .700** | 1 | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .004 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| SKOR_Y | Pearson Correlation | .620** | .648** | .774** | .736** | .667** | .817** | .836** | .832** | .739** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 6:

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Z_1 | Z_2 | Z_3 | Z_4 | Z_5 | Z_6 | Z_7 | Z_8 | Z_9 | Z_10 | Z_11 | Z_12 | SKOR_Z |
| Z_1 | Pearson Correlation | 1 | .699** | .760** | .652** | .555** | .237* | .335** | .293** | .431** | .607** | .691** | .672** | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .034 | .002 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_2 | Pearson Correlation | .699** | 1 | .650** | .626** | .628** | .211 | .532** | .361** | .287** | .415** | .680** | .674** | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .080 | .000 | .001 | .010 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_3 | Pearson Correlation | .760** | .650** | 1 | .769** | .716** | .403** | .531** | .553** | .463** | .577** | .679** | .669** | .881** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_4 | Pearson Correlation | .652** | .626** | .769** | 1 | .678** | .302** | .477** | .362** | .340** | .414** | .540** | .593** | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .007 | .000 | .001 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_5 | Pearson Correlation | .555** | .628** | .716** | .678** | 1 | .421** | .546** | .433** | .329** | .367** | .501** | .624** | .738** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .003 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_6 | Pearson Correlation | .237* | .211 | .403** | .302** | .421** | 1 | .507** | .562** | .297** | .229* | .137 | .391** | .508** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .080 | .000 | .007 | .000 | | .000 | .000 | .007 | .041 | .226 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_7 | Pearson Correlation | .335** | .532** | .531** | .477** | .546** | .507** | 1 | .578** | .424** | .343** | .449** | .641** | .699** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_8 | Pearson Correlation | .293** | .361** | .553** | .362** | .433** | .562** | .578** | 1 | .342** | .331** | .327** | .521** | .620** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .002 | .003 | .003 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_9 | Pearson Correlation | .431** | .287** | .463** | .340** | .329** | .297** | .424** | .342** | 1 | .801** | .572** | .641** | .705** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | .000 | .002 | .003 | .007 | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_10 | Pearson Correlation | .607** | .415** | .577** | .414** | .367** | .229* | .343** | .331** | .801** | 1 | .594** | .693** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .041 | .002 | .003 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_11 | Pearson Correlation | .691** | .680** | .679** | .540** | .501** | .137 | .449** | .327** | .572** | .594** | 1 | .698** | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .226 | .000 | .003 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Z_12 | Pearson Correlation | .672** | .674** | .669** | .583** | .624** | .391** | .641** | .521** | .641** | .693** | .698** | 1 | .889** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |
| SKOR_Z | Pearson Correlation | .786** | .756** | .881** | .736** | .738** | .508** | .699** | .620** | .705** | .760** | .790** | .889** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7:
Hasil Uji Realibilitas

1. Reward

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .891 | 9 |

2. Self Efficacy

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .803 | 4 |

3. Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881 | 9 |

4. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .918 | 12 |

LAMPIRAN 8:

Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Variabel *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kinerja Karyawan*

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .833 ^a | .694 | .686 | 3.030 |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Reward

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.457 | 2.437 | | 3.060 | .003 |
| | Reward | .271 | .114 | .277 | 2.379 | .020 |
| | Self Efficacy | 1.217 | .241 | .587 | 5.053 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



2. Analisis Variabel *Reward* dan *Self Efficacy* terhadap *Kepuasan Kerja*

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .785 ^a | .616 | .606 | 4.487 |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Reward

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|---------------|--------|-------|------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 12.907 | 3.609 | | 3.576 | .001 |
| | Reward | .357 | .169 | .276 | 2.116 | .038 |
| | Self Efficacy | 1.477 | .357 | .539 | 4.140 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Analisis Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.349 | 2.172 | | 2.002 | .049 |
| | Kepuasan Kerja | .661 | .042 | .874 | 15.870 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .874 ^a | .764 | .761 | 2.647 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 9:

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| | | Unstandardized Residual | |
| N | | 80 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 2.29444905 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .137 | |
| | Positive | .137 | |
| | Negative | -.090 | |
| Test Statistic | | .137 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .001 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .097 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .090 |
| | | Upper Bound | .105 |

2. Uji Multikoloneritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.867 | 2.032 | | .919 | .361 | | |
| | Reward | .116 | .090 | .119 | 1.286 | .202 | .278 | 3.601 |
| | Self Efficacy | .577 | .206 | .279 | 2.808 | .006 | .240 | 4.161 |
| | Kepuasan Kerja | .433 | .059 | .573 | 7.290 | .000 | .384 | 2.606 |

3. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.056 | 1.412 | | 2.873 | .005 |

| | | | | | |
|----------------|-------|------|-------|-------|------|
| Reward | -.012 | .063 | -.039 | -.186 | .853 |
| Self Efficacy | -.125 | .143 | -.199 | -.872 | .386 |
| Kepuasan Kerja | .002 | .041 | .009 | .047 | .962 |

LAMPIRAN 10:

Analisis Deskriptif

| No | Keterangan | Karakteristik | Jumlah |
|----|---------------|-----------------------------|--------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 50 |
| | | Perempuan | 30 |
| | | Jumlah | 80 |
| 2 | Usia | 19 – 21 | 31 |
| | | 21 – 25 | 40 |
| | | 26 - 30 | 9 |
| | | Jumlah | 80 |
| 3 | Pendapatan | < Rp 1.500.000 | 39 |
| | | Rp 1.600.000 – Rp 2.500.000 | 27 |
| | | Rp 2.600.000 – Rp 3.500.000 | 14 |
| | | Jumlah | 80 |
| 4 | Masa Kerja | < 6 bulan | 44 |
| | | 6 bulan – 1 tahun | 24 |
| | | > 1 tahun | 12 |
| | | Jumlah | 80 |