

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Perusahaan yang di teliti yaitu Lab Art Aromatique. Lab Art Aromatique Yogyakarta adalah perusahaan yang didirikan dengan Hasrat untuk membawa seni dan kreativitas dalam dunia parfum. Kami menghargai keunikan setiap orang, dan itulah mengapa kami menawarkan layanan khusus untuk meracik parfume yang sepenuhnya personal. Tim ahli parfume dari Lab Art Aromatique ini akan bekerja secara intens dengan anda untuk memahami karakter, preferensi, dan suasana hati customer sehingga dapat menciptakan wangi yang paling tepat untuk diri sendiri. Untuk Lokasi perusahaan terletak di jl. Affandi No. 28A, Karang Gayam, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, Jogja, DIY, 55281, Indonesia.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta, berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 40 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, pendidikan terakhir responden, Agama, serta posisi. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat. Dengan metode sensus (Ghozali, 2013) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

## 1. Uji Statistik Deskriptif

*Statistic deskriptif* merupakan *analisis statistic* yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini memiliki tiga data yaitu data tentang *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Deskripsi data yang akan disajikan meliputi nilai Mean (M), Median (Me), Modus (Mo) dan Standar Deviasi (Sdi). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histogram.

### B. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah daftar nilai data (bisa nilai individual atau nilai data yang sudah di kelompokkan ke dalam selang interval tertentu) yang disertai dengan nilai frekuensi yang sesuai. Atau menurut definisi distribusi frekuensi adalah penyusunan data dalam bentuk kelompok mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar berdasarkan kelas-kelas interval dan kategori tertentu (Hasibuan, 2009). pengelompokan data ke dalam beberapa kelas dimaksudkan agar ciri-ciri penting data tersebut dapat segera terlihat. Daftar frekuensi ini dapat memberikan gambaran yang khas tentang bagaimana keragaman data, sifat keragaman data sangat penting untuk diketahui, karena dalam pengujian-pengujian *statistic* selanjutnya kita harus selalu memperhatikan sifat dari keragaman data, tanpa memperhatikan sifat dari keragaman data penarikan kesimpulan pada umumnya tidaklah sah.

### 1. *Self Esteem*

Pengukuran variabel *self esteem* diukur dengan 40 responden dengan 12 pertanyaan. Setelah variabel *self esteem* diukur sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 12 \times 4 = 48$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = (48+12)/2 = 30$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal} = (48-12)/6 = 6$$

Selain itu penulis mencantumkan interval kelas pada distribusi frekuensi *self esteem* dengan output:

$$\begin{aligned} \text{Menentukan rentang kelas (R)} &= \text{Data terbesar}-\text{Data tertinggi:} \\ 60-42 &= 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Menentukan banyak kelas, menentukan aturan struges yaitu} \\ 1+3,3*\log(40) &: 7 \end{aligned}$$

$$\text{Menentukan panjang kelas interval: } 18/7 : 3$$

Data *self esteem* menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 60 dan skor total terendah adalah 42. Selain itu juga didapatkan nilai Mean sebesar 53, Median sebesar 51,5 dan Modus sebesar 46 dan 58 serta SDi sebesar 5. Distribusi frekuensi skor variabel *self esteem* tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1** Distribusi Frekuensi *self esteem*

No	Interval kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1	42-45	1	2,5%
2	46-49	2	5,0%
3	50-53	1	2,5%
4	54-57	1	2,5%
5	58-61	2	5.0%

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 46-49 sebesar 5,0%, sedangkan distribusi frekuensi yang lain yaitu antara interval 54-57 sebesar 2,5%, antara 58-61 sebesar 5,0% antara 42-45 sebesar 2,5%, antara 50-53 sebesar 2,5%.

Adapun masing-masing butir-butir pertanyaan dan deskripsi statistik berupa min, max, mean dan standar deviasi untuk variabel *self esteem* diuraikan dalam tabel berikut:

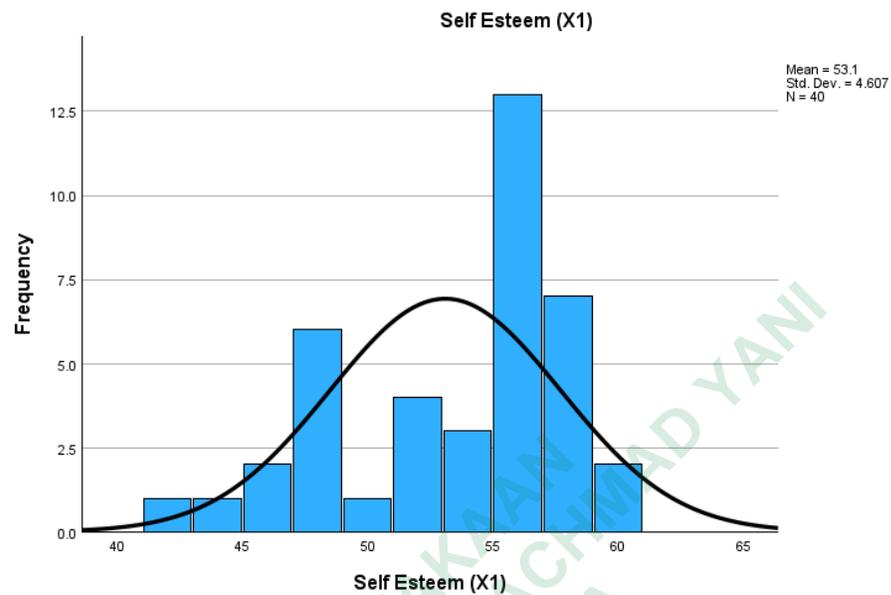
**Tabel 4.2** *Deskriptive statistic self esteem*

<i>Deskriptive statistic</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
X1.1	40	3	5	4,6	0,59
X1.2	40	3	5	4,25	0,54
X1.3	40	3	5	4,5	0,54

X1.4	40	2	5	4,25	0,87
X1.5	40	1	5	3,88	0,97
X1.6	40	3	5	4,5	0,55
X1.7	40	1	3	2,425	0,636
X1.8	40	1	3	2,625	0,541
X1.9	40	1	3	2,425	0,55
X1.10	40	1	3	2,5	0,5991
X1.11	40	2	3	2,6	0,961
X1.12	40	2	3	2,575	0,5006

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan uraian data diatas, jawaban atas butir-butir pernyataan bervariasi, yaitu pada kisaran min 1 dan max 5. Namun, jawaban dari butir-butir pertanyaan berdasarkan kuisioner yang sudah disebar menghasilkan jawaban pada rentang 2,5 sampai 4,5. Uraian data tersebut juga dapat dikatakan memiliki sebaran data yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya, berikut histogram berdasarkan distribusi frekuensi pada variabel *self esteem*:



Gambar 4.1 Histogram *self esteem*

## 2. *Self Efficacy*

Pengukuran variabel *self efficacy* diukur dengan 40 responden dengan 9 pertanyaan. Setelah variabel *self efficacy* diukur sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut

$$\text{Skor minimum ideal} = 9 \times 1 = 9$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 9 \times 4 = 36$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = 36+9/2 = 23$$

$$\text{Nilai standar deviasi ideal} = 36-9/6 = 5$$

Selain itu penulis mencantumkan interval kelas pada distribusi frekuensi *self esteem* dengan output:

Menentukan rentang kelas (R) = Data terbesar-Data tertinggi:  $45-30 =$

15

Menentukan banyak kelas, menentukan aturan struges yaitu  $1+3,3*\log$

(40): 7

Menentukan panjang kelas interval:  $15/7: 2$

Data *self efficacy* menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 45 dan skor total terendah adalah 30. Selain itu juga didapatkan nilai Mean sebesar 40, Median sebesar 41,5 dan Modus sebesar 42 serta SDi sebesar 4. Distribusi frekuensi skor variabel *self efficacy* tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3** Distribusi frekuensi *self efficacy*

No	Interval kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1	30-32	1	2,5%
2	33-35	2	5%
3	36-38	6	15%
4	39-41	1	2,5%
5	42-44	8	20%
6	45	2	5%

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 42-44 yaitu sebesar 20%. Sedangkan

distribusi frekuensi yang lain yaitu antara interval 36-38 sebesar 15%, antara 44-45 sebesar 2%, antara 33-35 sebesar 2%, antara 30-32 sebesar 2,5%, antara 39-41 sebesar 2,5%.

Adapun masing-masing butir-butir pertanyaan dan deskripsi statistik berupa min, max, mean dan standar deviasi untuk variable *self efficacy* diuraikan dalam tabel berikut:

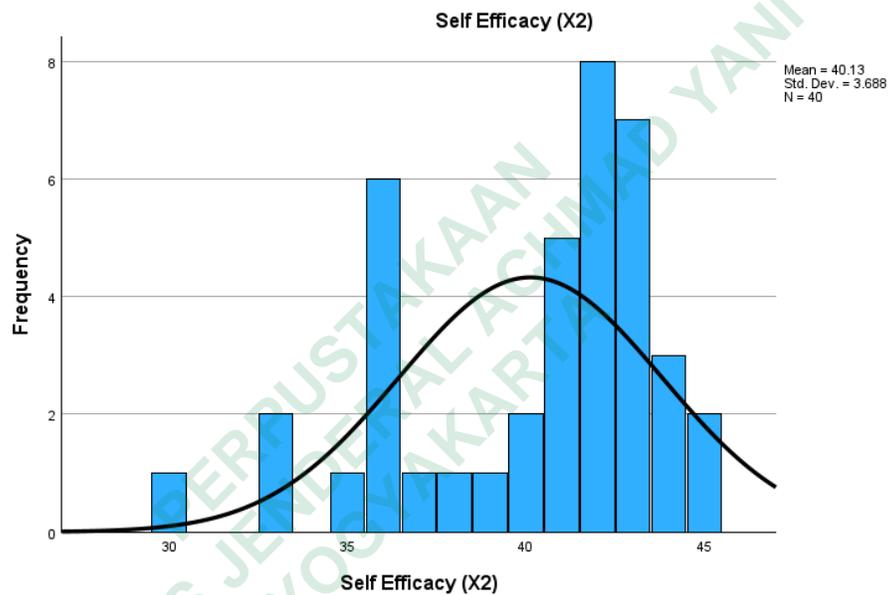
**Tabel 4.4** *Deskriptive statistic self efficacy*

<i>Deskriptive statistic</i>					
<b>Item</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
X2.1	40	3	5	4.43	0.675
X2.2	40	3	5	4.35	0.736
X2.3	40	3	5	4.50	0.555
X2.4	40	3	5	4.48	0.679
X2.5	40	3	5	4.48	0.554
X2.6	40	3	5	4.43	0.594
X2.7	40	3	5	4.58	0.549
X2.8	40	3	5	4.43	0.594
X2.9	40	3	5	4.45	0.597

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan uraian data diatas, jawaban atas butir-butir pernyataan bervariasi, yaitu pada kisaran min 3 dan max 5. Namun, jawaban dari butir-

butir pertanyaan berdasarkan kuisisioner yang sudah disebar menghasilkan jawaban pada rentang 4,3 sampai 4,5. Uraian data tersebut juga dapat dikatakan memiliki sebaran data yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya.



Gambar 4.2 Histogram *self efficacy*

### 3. Kepuasan kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja diukur dengan 40 responden dengan 18 pertanyaan. Setelah variabel kepuasan kerja diukur sehingga dapat diketahui nilai-nilai parameter sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum ideal} = 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Skor maksimum ideal} = 18 \times 4 = 72$$

$$\text{Nilai rata-rata ideal} = 72 + 18 / 2 = 45$$

Nilai standar deviasi ideal =  $72-18/6 = 9$

Selain itu penulis mencantumkan interval kelas pada distribusi frekuensi kepuasan kerja dengan output:

Menentukan rentang kelas (R) = Data terbesar-Data tertinggi:  $90-54=36$

Menentukan banyak kelas, menentukan aturan struges yaitu  $1+3,3*\log(40)$ : 7

Menentukan panjang kelas interval:  $36/7 : 5$

Data kepuasan kerja menunjukkan bahwa skor total tertinggi yang dicapai adalah 90 dan skor total terendah adalah 54. Selain itu juga didapatkan nilai mean sebesar 76, median sebesar 83,25 dan modus sebesar 86 serta SDi sebesar 9. Distribusi frekuensi skor variabel kepuasan kerja tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5** Distribusi frekuensi kepuasan kerja

No	Intervensi kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1	54-68	1	2,5%
2	69-70	2	5,0%
3	71-79	1	2,5%
4	80-85	2	5,0%
5	86-90	5	12,5%

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 69-70 yaitu sebesar 5,0%. Sedangkan distribusi frekuensi yang lain yaitu antara interval 71-79 sebesar 2,5%, antara 80-85 sebesar 5,0%, antara 86-90 sebesar 12,5%.

Adapun masing-masing butir-butir pertanyaan dan deskripsi statistik berupa min, max, mean dan standar deviasi untuk variable kepuasan kerja diuraikan dalam tabel berikut:

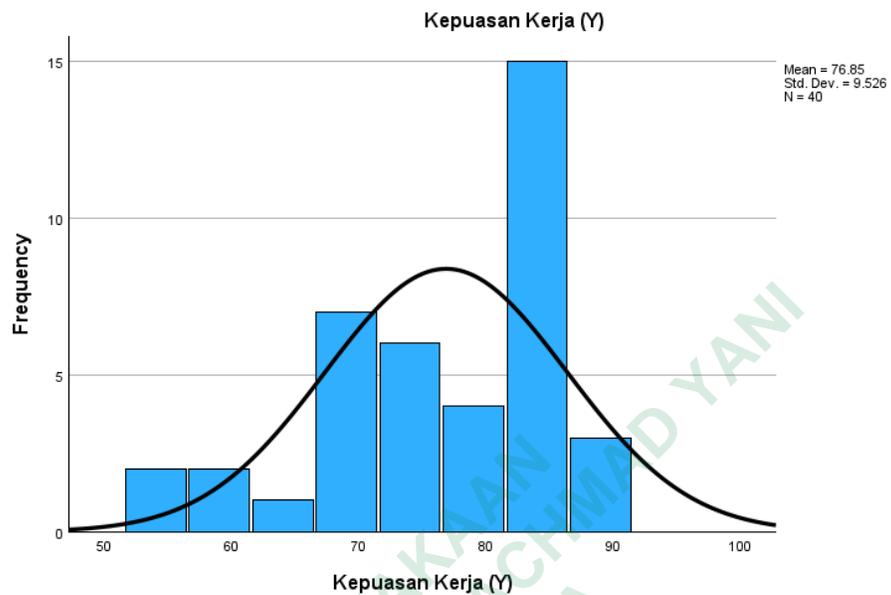
**Tabel 4.6** *Deskriptive statistic* kepuasan kerja

<i>Deskriptive statistic</i>					
<b>Item</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
Y1.1	40	3	5	4.15	0.700
Y1.2	40	3	5	4.55	0.597
Y1.3	40	1	5	3.77	1.165
Y1.4	40	2	5	4.32	0.730
Y1.5	40	3	5	4.50	0.599
Y1.6	40	1	5	3.75	1.127
Y1.7	40	2	5	4.00	0.961
Y1.8	40	2	5	4.30	0.823
Y1.9	40	3	5	4.55	0.677
Y1.10	40	3	5	4.27	0.679
Y1.11	40	2	5	4.17	0.813

Y1.12	40	2	5	4.03	0.974
Y1.13	40	3	5	4.40	0.709
Y1.14	40	3	5	4.45	0.677
Y1.15	40	3	5	4.45	0.639
Y1.16	40	3	5	4.48	0.679
Y1.17	40	3	5	4.45	0.639
Y1.18	40	3	5	4.37	0.705

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan uraian data diatas, jawaban atas butir-butir pernyataan bervariasi, yaitu pada kisaran min 1 dan max 5. Namun, jawaban dari butir-butir pertanyaan berdasarkan kuisioner yang sudah disebar menghasilkan jawaban pada rentang 3,7 sampai 4,5. Uraian data tersebut juga dapat dikatakan memiliki sebaran data yang baik, hal tersebut dapat dilihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada nilai rata-ratanya.



Gambar 4.3 Histogram kepuasan kerja

Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.7** Jenis kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	14	35%
2	Wanita	26	65%
<b>Jumlah</b>		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 14 orang dengan persentase 35%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 26 orang dengan

persentase 65%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh kaum wanita. Hal ini karena, Lab Art Aromatique Yogyakarta membutuhkan ketelitian tinggi sehingga karyawan didominasi oleh wanita.

b) Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

Masing-masing karyawan memiliki tingkatan pendidikan yang berbeda. Untuk memudahkan perbedaan jenis pendidikan responden maka digolongkan menjadi 2 kelompok, sebagai berikut:

**Tabel 4.8** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	21	52,5%
2	Mahasiswa	19	47,5%
<b>Jumlah</b>		40	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan terakhir setara SMA/SMK sebanyak 21 responden (52,5%) dan responden berpendidikan Mahasiswa 19 responden (47,5%) dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta memiliki banyak karyawan berpendidikan

SMA/SMK, dikarenakan lulusan SMA/SMK sudah memenuhi kualifikasi di dalam menjalankan proses penginputan data.

c) Deskripsi Responden Agama

**Tabel 4.9** Distribusi Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah	Presentase (%)
1	Islam	37	92,5%
2	Hindu	1	2,5%
3	Kristen	2	5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan Agama Islam 37 responden (92,5%) dibandingkan Hindu 1 responden (2,5%) dan Kristen 2 responden (5%) dari 40 responden.

d) Deskripsi Responden Posisi Pekerjaan

**Tabel 4.10** Distribusi Responden Berdasarkan Posisi pekerjaan

No	Posisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pramuniaga	29	72,5%
2	Kasir	11	27,5%
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan Posisi pekerjaan Pramuniaga sebanyak 29 responden (72,5%) dibanding posisi pekerjaan Kasir 11 responden (27,5%) dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta memiliki banyak karyawan berposisi pramuniaga, dikarenakan pramuniaga dibutuhkan lebih banyak karena melayani pembeli.

### C. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik meliputi: Uji normalitas, analisis linier berganda, uji hipotesis meliputi: uji t dan uji f, dan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut:

#### 1. Uji validitas dan Uji realibilitas

##### a) Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut (Ghozali & Latan, 2012). Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 40 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Suatu butir-butir pertanyaan dinyatakan valid

jika nilai  $r$  hitung melebihi dari nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Uji Validitas *self esteem*

Butir pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,599	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,410	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,606	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,768	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,712	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,574	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,633	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,593	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,651	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,657	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,669	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,341	0,312	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 12 pada jumlah sampel ( $N$ ) sebanyak 40, hal itu

dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,312 sehingga ke 12 pernyataan dari variabel *self esteem* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.12** Uji Validitas *self efficacy*

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,699	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,683	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,696	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,713	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,648	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,541	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,685	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,584	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,661	0,312	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 9 pada jumlah sampel (N) sebanyak 40, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,312 sehingga semua pernyataan dari variabel *self efficacy* dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

**Tabel 4.13** Uji Validitas Kepuasan kerja

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,669	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,434	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,692	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,689	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,638	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,799	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,745	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,713	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,589	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,792	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,679	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,777	0,312	Valid
Pertanyaan 13	0,677	0,312	Valid
Pertanyaan 14	0,710	0,312	Valid
Pertanyaan 15	0,715	0,312	Valid
Pertanyaan 16	0,658	0,312	Valid
Pertanyaan 17	0,534	0,312	Valid
Pertanyaan 18	0,665	0,312	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 18 pada jumlah sampel (N) sebanyak 40, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,312 sehingga semua pernyataan dari variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh berbeda, jika jawaban terhadap masing-masing pertanyaan berbeda, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Dengan metode *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2013), berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *self esteem* sebagai berikut:

**Tabel 4.14** Uji Reliabilitas *self esteem*

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.834	12

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Dari perhitungan di atas memperoleh nilai reliabilitas pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,834 lebih besar dibandingkan 0,7. Artinya hasil uji *self esteem* dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuisisioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.15** Uji Reliabilitas *self efficacy*

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.832	9

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Dari perhitungan di atas memperoleh nilai reliabilitas pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,832 lebih besar dibandingkan 0,7. Artinya hasil uji *self efficacy* dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuisisioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Tabel 4.16** Uji Reliabilitas kepuasan kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.929	18

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

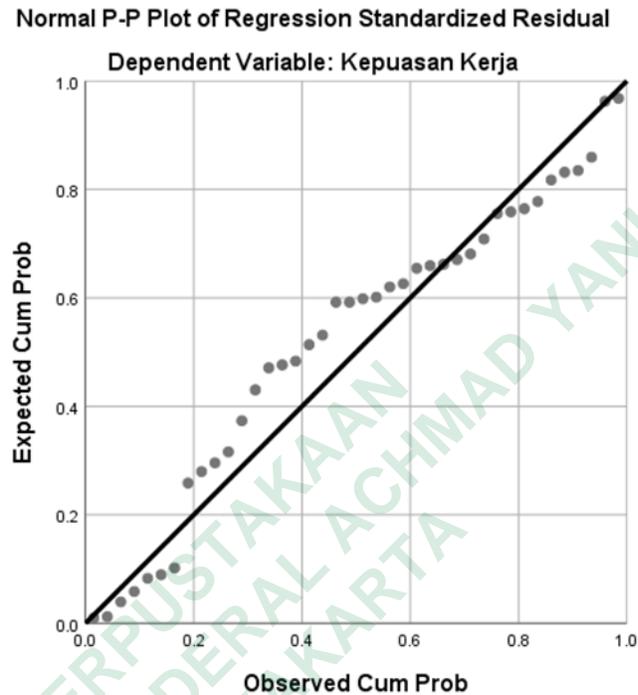
Dari perhitungan di atas memperoleh nilai reliabilitas pada *Cronbach's Alpha* yaitu 0,929 lebih besar dibandingkan 0,7. Artinya hasil uji *self efficacy* dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuisioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

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

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode P-Plot. Adapun hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4 Normal P-Plot



Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar diatas selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan Keputusan dalam uji normalitas Teknik *probability* plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan kombinasi linier variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas dengan *Collinary Diagnostic* mengidentifikasi jika nilai tolerance variabel independen  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  menunjukkan bahwa tidak adanya multikolenieritas antara variabel independen dalam model regresi. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17** Hasil Uji Multikolinieritas

No	Ket	Std. Error	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Self Esteem</i>	.375	.251	3.989	Tidak ada multikolinieritas
2	<i>Self Efficacy</i>	.468	.251	3.989	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel *Self Esteem* (X1) adalah  $0.251 > 0,10$  dan nilai VIF  $3.989 < 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Nilai *tolerance* untuk *Self Efficacy* (X2) adalah  $0.251 > 0,10$  dan nilai VIF  $3.989 < 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat hasil signifikansi dari uji Glejser. Jika hasil signifikasinya kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas namun apabila hasilnya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18** Hasil Uji Heteroskeastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standar Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	-15.771	10.122		-1.558	.128
<i>Self Esteem</i>	1.352	.375	.654	3.606	.001
<i>Self Efficacy</i>	.520	.468	.201	1.110	.274

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *self esteem* sebesar  $.001 < 0,05$  dengan demikian variable *self esteem* memiliki gejala heteroskedastisitas, namun variable *self efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,274 > 0,05$  yang artinya *self efficacy* tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Linier Berganda

Analisi regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.19** Analisis Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized</i> B	<i>Coefficients</i> Std. Error	<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i> Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.771	10.122		- 1.558	.128
	<i>Self Esteem</i> (X1)	1.352	.375	.654	3.606	<.001
	<i>Self Efficacy</i> (X2)	.520	.468	.201	1.110	.274
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Pada kolom *unstandardized Coefficients* (Kolom B), tertera nilai Konstanta sebesar -15.771, koefisien *self esteem* 1.352, dan *self efficacy* 0.520, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = -15.771 + 1.352 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar -15.771 artinya jika variable independen yaitu *self efficacy*, dan *self esteem* maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -15.771 satuan.
- b) Koefisien regresi untuk variabel *self esteem* sebesar 1.352 artinya apabila variable *self esteem* mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1.352, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
- c) Koefisien regresi *self efficacy* adalah sebesar 0,520, artinya apabila variabel *self efficacy* mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,520 dengan asumsi variable bebas lain dalam keadaan konstan.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel hubungan antara variabel independen dan dependen benar benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria diterima atau ditolakny hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4.20** Uji t

Model		<i>Unstandardized</i> B	<i>Coefficients</i> Std. Error	<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i> Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-15.771	10.122		- 1.558	.128
	<i>Self Esteem</i> (X1)	1.352	.375	.654	3.606	<.001
	<i>Self Efficacy</i> (X2)	.520	.468	.201	1.110	.274
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel *self esteem* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.352 dengan nilai signifikan 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  atau hipotesis diterima.

- b) Variabel *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,520 dengan nilai signifikan 0,274. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,274 > 0,05$  atau hipotesis tidak diterima.

## 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikansi bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dapat diketahui dari tabel analisis varian (ANOVA). Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *self efficacy* dan *self esteem* bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4.21 Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.693	2	1230.347	42.213	<0.001
	Residual	1078.407	37	29.146		
	Total	3539.100	39			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: Constant, Self Efficacy (X2), Self Esteem(X1)						

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel diatas yang mana nilai signifikan adalah  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,001. Sehingga *self esteem* dan *self efficacy* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Lab Art Aromatique Yogyakarta.

### 3. Koefisien Determinasi (*R square*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dimana nilai  $R^2$  adalah antara nol dan satu artinya:

- a) Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel *self efficacy* dan *self esteem* dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja karyawan.
- b) Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel *self esteem* dan *self efficacy* dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 4.22** *R Square*

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.834a	.695	.679	5.39872
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), <i>Self Efficacy</i> (X2), <i>Self Esteem</i> (X1)				

Sumber: Olah Data SPSS 22

Dari tampilan output SPSS model *summary* yang disajikan diatas, nilai *adjusted R 2* adalah 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel *self esteem* dan *self efficacy* dalam menjelaskan varians variabel kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 67,9%. Masih terdapat 32,1% varians variabel kepuasan kerja

karyawan yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel *self esteem* dan *self efficacy* dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi penelitian ini cukup besar, hal tersebut disebabkan dari persamaan pemahaman dari responden-responden dalam menangkap maksud dari butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

## F. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *self esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel *self esteem* yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang di kemukakan oleh (R. dan K. A. Kreitner, 2003) bahwa jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga maka akan timbul kepuasan kerja atas pekerjaan yang ia lakukan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Salangka & Dotulong, 2015) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi hasil dari penelitian ini bahwa karyawan merasa dirinya di hargai perusahaan atas pekerjaannya mereka cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, hal ini akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang di lakukannya. Karyawan merasa begitu penting dan berharga timbul karena mereka di perlakuan adil, hal ini membuat karyawan betah di perusahaan maka mereka akan memiliki kepuasan kerja. Namun, pada aspek kebajikan (*virtue*) masih belum bisa terpenuhi, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang cukup tinggi pada karyawan di Lab Art Aromatique, beban kerja yang berlebihan merupakan perwujudan dari stres kerja (canggih putranto, 2013). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Kesehatan mental adalah suatu hal yang penting bagi individu yang berkaitan dengan perilaku manusia di setiap tahapan kehidupannya (Pusvitasari, 2023), dan pada aspek kemampuan (*competence*) masih belum terpenuhi, hal ini disebabkan oleh jenjang pendidikan pada para karyawan yang mayoritasnya lulusan SMA/ sederajat. Berdasarkan observasi secara langsung oleh peneliti pada karyawan Lab Art Aromaticque, rata-rata karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/ sederajat belum memiliki kemampuan komunikasi baik dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga hal tersebut menghambat karyawan untuk membangun komunikasi yang baik dengan pelanggan serta belum dapat mengelola emosinya dengan baik ketika meghadapi pembeli yang masih bingung untuk memilih aroma parfum yang diinginkannya.

Perusahaan perlu memperhatikan *self esteem* karyawan dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang di capai karyawan karena pada dasarnya *self esteem* mempengaruhi banyak perilaku manusia untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik yang berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel *self efficacy* yaitu sebesar  $0,274 > 0,05$  yang artinya hipotesis ditolak.

Implikasi hasil dari penelitian ini karyawan menganggap bahwa kemampuan dalam dirinya tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut bias disebabkan karena karyawan hanya bekerja sesuai SOP. Dalam hal ini mereka melakukan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan saja, soal kemampuan tidak terlalu dibutuhkan karena sudah dilakukannya pelatihan saat awal bekerja.

Namun dengan hasil tersebut perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah karena *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki, dalam hal ini mereka tidak memiliki keyakinan dalam melakukan pekerjaan yang dimana secara otomatis mereka melakukan pekerjaan dengan spontan dan sesuai SOP, dimana hal tersebut tidak berkaitan dengan kepuasan kerja.

(Elliott, 2000): *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol kehidupan perilakunya. Maka dapat dijelaskan bahwa *self efficacy* tidak hanya berkaitan dengan sejumlah keterampilan yang dimiliki seseorang, melainkan menyangkut keyakinan untuk melakukan sesuatu yang dengan kemampuan yang dimiliki dalam berbagai kondisi.

Variabel *self efficacy* yang dipakai sebagai tolak ukur ialah Tingkat kesulitan, keleluasaan serta kekuatan. Hasilnya tingkatan keleluasaan mendapatkan nilai *outer loadings* yang besar, sehingga menggambarkan indikasi variabel *self efficacy*. Mengacu pada pendapat responden indikasi bertahan menghadapi tugas memiliki nilai modus S (setuju) diartikan baik nilainya 161 atau 17,88% jawaban responden sangat setuju serta 179 atau 20,88% memberikan setuju yaitu “saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas”. Artinya, pegawai Lab Art Aromatique Yogyakarta akan merasa puas karena mampu bertahan dalam menghadapi tugas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pegawai Lab Art Aromatique Yogyakarta merasa puas karena mampu bertahan dalam menghadapi tugas, selain itu banyaknya karyawan lulusan SMA Sederajat menjadi factor tidak signifikan, dikarenakan kurangnya kepercayaan diri akan kemampuan diri. Sebab dalam menyelesaikan pekerjaannya masih membutuhkan rasa percaya diri yang tinggi. Studi ini sama dengan studi (Ilman, 2020) dimana *self efficacy* tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Variabel *self esteem* dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu  $0,001 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima. Sehingga *self esteem* dan *self efficacy* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R2*) diketahui bahwa *self esteem* dan *self efficacy* memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian ini selaras dengan pendapat (Edward & Nemeroff, 2004) yang menyatakan bahwa *self efficacy* keterkaitan dengan keyakinan dan kemampuan seseorang untuk merancang tindakan yang akan di ambil untuk mencapai tujuan yang di harapkan. (Mayer, 2014) berpendapat bahwa *self esteem* berhubungan dengan keseluruhan rasa akan nilai diri yang kita gunakan untuk menilai sifat dan kemampuan kita. Hasil penelitian ini di perkuat oleh (Kilapong, 2013) menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi hasil dari penelitian ini *self esteem* dan *self efficacy* saling terkait satu lain. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi menjadikan ia menghargai kemampuan dirinya sendiri yang menghasilkan pancapaian kepuasan kerja dan menjadikan *self esteem* seorang karyawan tinggi juga.

Sebagaimana *self esteem* di pengaruhi oleh perasaan menghormati diri, perasaan mampu, dan perasaan berharga.

*Self esteem* adalah suatu evaluasi yang dimiliki individu berkaitan dengan penerimaan diri, yang dari evaluasi ini diperlihatkan bagaimana penilaian individu terhadap diri sendiri, pengakuan bahwa dirinya mempunyai suatu kemampuan atau tidak, sebagai orang yang berhasil atau tidak, dan sebagainya (Coopersmith, 1997).

*Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011).

Perusahaan perlu memperhatikan *self esteem* dan *self efficacy* karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana para karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan apabila para karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi. Karyawan yang merasa begitu dirinya penting dan berharga dalam sebuah lingkungan pekerjaan cenderung memiliki motivasi kerja yang akan memicu pada kepuasan kerja yang baik juga.