

ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI JOB PERFORMANCE PADA DISTRIBUTOR OTOMOTIF MOTOR DI BATAM

Eric Kingsman

Universitas Internasional Batam

Adi Neka Fatyandri

Universitas Internasional Batam

adinekad2002@yahoo.com

ABSTRACT

Automotive involvement has become important in daily life basis whether it is for reaching a location or speeding up trips. In this era automotive sector is growing and has a huge unit sales from a few company such as Honda, Suzuki, Kawasaki and Yamaha. This study is to analyze the effect of job performance on the automotive industry in Batam. There are 3 factors that influence job performance. The 3 factors are Social Support, Self-Efficacy and Organizational Structure. The targeted population are employees of motorcycle automotive in Batam, Indonesia. Whereas the sample that will be studied on will be the employees from motorcycle automotive which is still working. 110 questionnaire have been distributed to various location in Batam but there were 4 questionnaire which invalid and 6 not fully answered. Therefore, there is only 100 questionnaire left that can be used for the research. The result of this study have shown that 2 out of 3 factors have an influence on job performance for employees working at automotive sector in Batam. These factors are Self-Efficacy and Organizational Structure. While Social Support has no influence on job performance for employees working at automotive sectors.

Keywords:

Job Performance, Social Support, Self-Efficacy and Organizational Structure.

PENDAHULUAN

Job Performance merupakan kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki terhadap perusahaan. Fenomena yang sering terjadi adalah hasil kinerja dari perusahaan terhambat karena perilaku atau sifat karyawan yang kurang baik. *Job performance* perusahaan yang baik dapat saja menjadi rusak. Salah satu faktor yang mengurangi *job performance* perusahaan adalah keinginan

berpindahannya tempat kerja (*turnover intentions*) dimana karyawan akan mengundurkan diri untuk keluar dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan akan mencelakakan perusahaan dimana akan harus mengeluarkan biaya lagi. Baik untuk biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang sudah dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010) adalah: "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)". Gomez dalam Mangkunegara (2010) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Sementara Mangkunegara (2010) sendiri menyatakan bahwa "Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job performance*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance*, adalah motivasi kerja yaitu daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Timpe, 2002). Datangnya motivasi pada diri seseorang tentu didorong oleh adanya suatu kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan bekerja sehingga prestasi kerja ataupun kinerja dapat meningkat sesuai dengan keinginan organisasi (Sedarmayanti 2007).

Suatu organisasi wajib memberikan motivasi kepada pegawainya. Salah satu faktor yang dirasakan sangat penting di dalam

penentuan kesuksesan serta kehidupan sehari-hari adalah tingkat kapabilitas dan keterampilan dari para pegawainya. Kenyataannya tidak semua pegawai memiliki kriteria sesuai dengan harapan dan juga terdapatnya pekerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, tetapi tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka dengan demikian organisasi tersebut belum dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk menciptakan kualitas kerja yang baik yang sesuai dengan harapan perusahaan agar tercipta hubungan timbal balik yang menguntungkan antara pegawai dan perusahaan.

Hubungan dukungan sosial atau motivasi pekerjaan amat mempengaruhi *job performance* pada pegawai. Berdasarkan penelitian Moh Alimudin Fauzi, Mohammad Nursalim (2014) dengan 75 kru kapal/karyawan, terdapat peningkatan *job performance* dari dukungan sosial (*social support*) hingga 38,66% diikuti dengan pengaruh lingkungan kerja yaitu 37,35%. Dukungan sosial terbukti memiliki pengaruh besar untuk pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga bisa terlihat dari berbagai ciri-ciri karyawan yang dapat diperhatikan dari sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi di tempat kerja. Perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk peningkatan kepuasan kerja dalam mengembangkan karyawan, perusahaan harus memperhatikan *self efficacy* dari karyawan. *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang pada dirinya yang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Spears dan Jordon dikutip Maryati (2008:50), yang mengistilahkan keyakinan sebagai

efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Bandura (dalam Nurchasanah: 2008) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap.

Salah satu industri yang tumbuh pesat sampai saat ini adalah industri otomotif, perkembangannya ditunjang dengan bertambah luasnya sarana jalan, peningkatan pendapatan masyarakat yang meningkat menempatkan sepeda motor bukan lagi untuk golongan menengah keatas. Kenyataan ini merupakan peluang yang dimanfaatkan oleh produsen sepeda motor dengan mengeluarkan berbagai jenis dan merek yang dikeluarkan di Indonesia, dengan sendirinya kendaraan yang dipasarkan mampu menarik minat konsumen.

Produk industri otomotif sangat kompetitif dalam bentuk, warna, kecanggihan teknologi dan merek. Merek-merek sepeda motor yang ada dipasaran otomotif di Indonesia sekarang ini kebanyakan berasal dari Asia khususnya Jepang seperti Honda, Yamaha, Kawasaki, Suzuki, dan produsen sepeda motor lainnya yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Setiap merek produk menawarkan pelayanan tersendiri untuk pelanggannya, berupa layanan purna jual, servis, suku cadang, sampai penetapan harga yang cukup bersaing sesuai dengan jenis dan segmen pasarnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh antara *Social Support*, *Self-Efficacy* dan

Organizational Structure terhadap *Job Performance* pegawai Otomotif.

TELAAH LITERATUR

Job Performance

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-

masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2000:87) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Pengaruh antara *Self-Efficacy* dengan *Job Performance*

Self-efficacy berkaitan dengan pola pikir, tindakan, dan gairah emosional (Bandura, 1982); itu berdampak pilihan dan aspirasi (Bandura dan Jourden, 1991). Hasil dari, *self-efficacy* berpengaruh positif sumber mengarahkan menuju tujuan dan kemampuan untuk mengatasi masalah (Bandura, 2012). Individu berkhasiat percaya pada kemampuan mereka dan termotivasi untuk memanfaatkan mereka untuk mencapai hasil yang positif. Mereka cenderung persisten di mencapai pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan mereka, yang telah ditunjukkan untuk berhubungan positif dengan *Job Performance* mereka.

Tinggi *self-efficacy* akan meningkatkan kemungkinan karyawan menetapkan sasaran yang menantang, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan daya tahan menolak kemunduran dan akhirnya mempromosikan peningkatan kinerja kerja individu. Walumbwa et al (2011) menemukan bahwa pekerja dengan tinggi *self-efficacy* cenderung memiliki *Job Performance* tinggi bila

dibandingkan dengan orang yang dengan rendah *self-efficacy* (Walumbwa, Mayer, et al., 2011)

Cherian dan Jacob (2013) yang bertujuan untuk melakukan analisis yang menganalisis temuan penelitian individu yang berkaitan dengan hubungan antara *self-efficacy*, *Employee Motivation* dan *Job Performance* dari karyawan. Dari hasil penelitian, diamati bahwa teori *self-efficacy* dapat diterapkan untuk *Job Performance* dalam hal karyawan yang berbeda memotivasi aspek terkait serta kegiatan organisasi.

Lebih tinggi *self-efficacy* dikaitkan dengan hasil yang baik, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* akan meningkat (Judge & Bono, 2001), untuk kesehatan fisik dan mental yang lebih baik (Bandura, 1997), kinerja akademik yang lebih baik (Bandura, 1997; Robbins et al., 2004).

Sarjana sebagian besar merasa ada memiliki korelasi batas tertentu antara *self-efficacy* dan *performance*. Wood dan Bandura (1989) mengusulkan diskusi persuasif. Ia mengatakan tingkat tinggi *self-efficacy* akan menaikkan *personal performance*. Sejak *self-efficacy* tumbuh dari waktu ke waktu, karyawan bisa belajar bagaimana menangani konflik-konflik yang terjadi di tempat kerja.

Guru dengan *self-efficacy* tinggi melakukan upaya lebih untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi, dan mereka dapat mempertahankan upaya lebih lama (Bandura, 1977; 1986). Telah terungkap bahwa terdapat perbedaan antara guru dengan tinggi dan rendah keyakinan *self efficacy* dalam isu-isu seperti menggunakan teknik-teknik baru dan memberikan umpan balik kepada siswa dengan ketidakmampuan belajar (Tschannen-Moran & Hoy,

2001; Ozkan, Tekkaya & Cakiroglu 2002; Ross, 1992)

Pengaruh antara *Social Support* dengan *Job Performance*

Seperti yang ditunjukkan oleh berbagai penelitian mengenai ketenagakerjaan, *Social Support* adalah dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan bagi penyandang cacat untuk *Job Performancenya* (Burns et al., 2007). Terlepas dari kenyataan bahwa dukungan sosial dianggap menjadi penting, penelitian tentang dampak sebenarnya pada hasil pekerjaan yang terbatas (Lysaght et al., 2012).

Kowalski (Kowalski, 2012), Halbesleben (Halbesleben, 2006) menyarankan bahwa kombinasi keduanya kerja dan non kerja sumber sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan kesejahteraan dan *Job Performance*. Tidak peduli baik *Social Support* yang diterima dari pekerjaan atau sumber pekerjaan non kerja, memiliki efek moderating signifikan pada hubungan negatif

antara beban kerja dan kinerja karena saat terpapar dengan beban kerja yang tinggi.

Pengaruh antara *Organizational Structure* dengan *Job Performance*

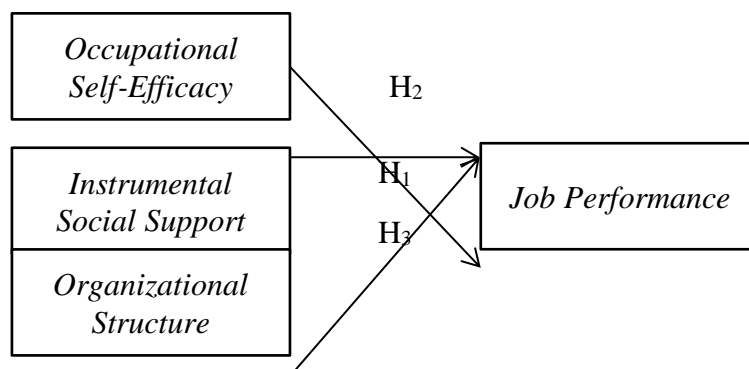
Burns dan Stalker menggunakan (1961) konseptualisasi *Organizational Structure*, tujuan saat Penelitian ini untuk menguji efek dari struktur departemen akademik di fakultas anggota *job performance*, *job satisfaction*, dan prevalensi kerja kontraproduktif perilaku (CWB), atau perilaku berbahaya di tempat kerja.

Perumusan hipotesis :

H1: *Instrumental Social Support* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Performance*.

H2: *Occupational Self Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Performance*.

H3: *Organizational Structure* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Performance*.



METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan dari sektor industri yang bertempat di Batam. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu

pemilihan sampel tidak secara acak tetapi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Dengan kata lain sampel ditentukan berdasarkan pada pertimbangan peneliti dengan kriteria tertentu atau seleksi khusus. Dengan kata lain sampel ditentukan berdasarkan pada pertimbangan

peneliti dengan kriteria tertentu. Populasi yang telah diolah penulis adalah sebanyak 566 total pegawai yang bekerja pada bagian otomotif motor yang bertempat di Batam. Dari total populasi tersebut penulis akan mengambil sebagian populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Data jumlah populasi sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan pada Industri otomotif motor milik Jepang yang bergerak di Indonesia. Dengan ini penulis ingin menguji coba pada karyawan showroom motor yang terdapat di Batam. Penulis memilih sektor otomotif dikarenakan perkembangan otomotif yang pesat sekarang ini dan table di atas adalah penjualan oleh Honda, Yamaha, Kawasaki dan, Suzuki. Tingkat

penjualan adalah salah satu hasil dari kinerja pegawai maka dari itu penulis akan meneliti tingkat kinerja pada karyawan industri otomotif motor dan apa yang mempengaruhinya supaya visi dan misi perusahaan akan tercapai.

Adapun kriteria - kriteria responden yang dapat dijadikan anggota sampel penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Responden minimal berusia 18 tahun.
- b. Responden merupakan karyawan industri otomotif.

Jumlah responden yang akan diteliti adalah 85 responden, hal ini didasarkan atas rumus Slovin. Menurut Slovin (2003), penentuan jumlah sampel (responden) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah populasi karyawan otomotif motor sebanyak 566, data berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti di Kota Batam sedangkan batas toleransi kesalahan adalah 10%, penulis mengambil 10% dikarenakan apabila semakin kecil toleransi kesalahan maka semakin akurat sampel menggambarkan populasi, yang berarti tingkat keakuratan mencapai 90%.

Sehingga :

$$n = 566 / 1 + (566 \times 0.10^2)$$

$$n = 566 / 1 + 5.66$$

$$n = 566 / 6.66$$

$$n = 85 (84.98)$$

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

85 responden. Tetapi untuk menghindari terjadinya *outlier* dan data yang tidak valid, maka peneliti menambah jumlah responden yang disebar sebanyak 110 responden. Horison waktu dalam penelitian ini adalah studi satu tahap (*one shot study*) dimana pengumpulan data dilakukan satu tahap yaitu pada bulan November tahun 2016 (Indriantoro & Supomo, 1999).

Self-Efficacy

Self-efficacy sebagai salah satu komponen yang paling penting bagi sumber intrapersonal (Judge dan Bono, 2001). Hal ini didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai

kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1977). Pengukuran variabel ini dilakukan menggunakan *Likert Scale* yang sebelumnya digunakan Miriam K. Baumgärtner, Stephan A. Böhm and David J.G. Dwertmann (2014) dengan nilai tingkat terendah 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi 5 (sangat setuju). (Contoh): *I can remain calm when facing difficulties in my job because I can rely on my abilities.*

Social Support

Menurut Gottlieb (2000) *Social support* adalah proses interaksi dalam suatu hubungan yang meningkatkan cara mengatasi masalah, menghargai, kepemilikan, dan kemampuan. Dalam hal ini orang yang mendapatkan *social support*, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya. Pengukuran variabel ini dilakukan menggunakan *Likert Scale* yang sebelumnya digunakan Miriam K. Baumgärtner, Stephan A. Böhm and David J.G. Dwertmann (2014) dengan nilai tingkat terendah 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi 5 (sangat setuju). (Contoh): *When everything becomes too much for me to handle, others are there to help me.*

Organizational Structure

Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana kegiatan seperti alokasi tugas, koordinasi dan pengawasan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga dapat dianggap sebagai perspektif melalui mana individu melihat organisasi mereka dan lingkungannya. Pengukuran variabel ini dilakukan menggunakan *Likert Scale* yang sebelumnya digunakan Miriam K. Baumgärtner, Stephan A. Böhm and

David J.G. Dwertmann (2014) dengan nilai tingkat terendah 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi 5 (sangat setuju). (Contoh): *The organization in which I work is divided into groups of people that share common tasks and goals.*

Job Performance

Ilyas (2001) mendefinisikan kinerja sebagai penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Pengukuran variabel *Job Performance* dilakukan dengan beberapa butir pertanyaan yang diukur dengan *Likert Scale* yang sebelumnya digunakan Miriam K. Baumgärtner, Stephan A. Böhm and David J.G. Dwertmann (2014) dengan nilai tingkat terendah 1 (sangat tidak setuju) dan tertinggi 5 (sangat setuju) (Contoh) *This employee performs tasks that are expected of him/her.*

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini dilakukan melalui metode *survey* dengan cara pengumpulan data melalui pembagian kuesioner pada 110 responden dari pekerja otomotif motor. Sampel kuesioner sebanyak 110 ini sudah memenuhi minimal jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 100 sampel. Seluruh kuesioner disebarkan lalu penulis menunggu responden untuk menjawab kemudian langsung dikembalikan oleh responden setelah responden telah selesai menjawab, tidak semua kuesioner

dikembalikan dengan lengkap dan juga saat pengujian *outlier* terdapat 3 responden yang terkena *outlier* sehingga total kuesioner yang dapat

diolah adalah sebanyak 97 kuesioner yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Jumlah Responden

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebar	110 lbr
Kuesioner yang tidak kembali	0 lbr
Kuesioner yang tidak sah	4 lbr
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	6 lbr
Kuesioner yang terkena <i>outlier</i>	3 lbr
Kuesioner yang akan digunakan dalam Analisis	97 lbr

Sumber: Data primer diolah (2016).

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F

pada tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.2
Hasil Uji F

Model	Sig	Keterangan
<i>Regression</i>	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2016).

Hasil Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.3 menunjukkan variabel *Self-*

Efficacy dan *Organizational Structure* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05

Tabel 4.3
Hasil Uji T

Model	Sig	Keterangan
<i>Total_Instrumental_Social_Support (X1)</i>	0.057	Tidak Signifikan

<i>Total_Occupational_Self_Efficacy</i> (X2)	0.000	Signifikan
<i>Total_Organizational_Structure</i> (X3)	0.001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2016).

Hasil Uji R²

Nilai R² adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai R² kecil, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam memberikan informasi mengenai variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai R² mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2001).

Berdasarkan hasil uji R² pada table 4.12 diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,640 atau sebesar 64% dan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model yaitu *job satisfaction* (kepuasan kerja), *stress* (stres), *motivation* (motivasi), *workload* (beban kerja), dll.

Tabel 4.4
Hasil Uji R²

Model	R	<i>Adjusted R²</i>
1	0,807	0.640

Sumber: Data primer diolah (2016).

SIMPULAN

Variabel independen yaitu *instrumental social support* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *job performance* sedangkan *occupational self efficacy* dan *organizational structure* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *job performance*.

Variabel independen *instrumental social support* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *job performance*, oleh karena itu H1 ditolak. Hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Baumgärtner, Böhm dan Dwertmann (2014).

Variabel independen *occupational self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *job performance*, oleh karena itu H2 diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil

penelitian sebelumnya oleh Baumgärtner, Böhm dan Dwertmann (2014).

Variabel independen *organizational structure* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *job performance*, oleh karena itu H3 diterima. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Kessler (2007).

Variabel yang paling dominan mempengaruhi *Job Performance* adalah *Occupational Self-Efficacy* yang memiliki nilai signifikansi 0.000 dimana memiliki signifikansi tertinggi di antara 2 variabel lain.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan signifikansi hasil uji t pada variabel *Instrumental*

Social Support. Hasil nilai uji *Instrumental Social Support* memiliki nilai tidak signifikan pada *Job Performance* dikarenakan hasil tersebut memiliki nilai di atas 0.05 yaitu 0.057.

2. Hasil nilai adjusted R^2 dari penelitian ini adalah 0.640 atau 64%. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa *Social Support*, *Self-Efficacy* & *Organizational Structure* hanya menjelaskan variabel dependen *Job Performance* sebesar 64% dan sisanya telah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu *job satisfaction* (kepuasan kerja), *stress* (stres), *motivation* (motivasi), *workload* (beban kerja), dll.
3. Hasil uji Heteroskedastisitas dimana hasil tersebut memiliki pola atau *pattern*. Maka dari itu akan dilakukan yang namanya Uji Glejser.

Berikut beberapa saran & rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan – perusahaan dan para peneliti yang akan datang :

1. Untuk penelitian selanjutnya, agar dapat melibatkan lebih banyak responden sehingga data yang diperoleh banyak dan akurat kelompok responden yang diambil harus di perluas.
2. Objek penelitian pada penelitian ini hanya dilakukan pada Batam. Diharapkan bisa juga dilakukan di kota lain dikarenakan hasil dari penelitian berkemungkinan berbeda.
3. Untuk penelitian selanjutnya, berharap dapat menambahkan beberapa variabel baru ke dalam penelitian ini. Hal

tersebut dilakukan karena akan menambah informasi yang lebih luas terhadap model dan variabel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2012). Effects of Informal Work-Family Support on Job Performance: Mediating Roles of Work-Family Conflict and Job Satisfaction. 7(2), 202-206.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, Vol. 84 No. 2, pp. 191-215.
- Bandura, A. (2012), "On the functional properties of perceived self-efficacy revisited", *Journal of Management*. 38(1), 9-44.
- Baumgartner, M.K., Boehm, S.A., & Dwertmann, D.J.G. (2014). Job performance of employees with disabilities. *Interpersonal and intrapersonal resources matter*, 33(4). 347-360.
- Biao, L. & Shuping, C. (2014). Leader-Member Exchange, Efficacy and Job Performance: A Cognitive Perspective Interpretation. 10(5), 244-248.
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R.E., Fioritti, A., Knapp, M., Lauber, C., Roessler, W., Tomov, T. and Van Busschbach, J. (2007), "The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial", *The Lancet*. 370(9593), 1146-1152.
- Burns, T. & Stalker, G.M. (1961). *The management of innovation*. Oxford: Oxford University Press.

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. 8(14), 80-88.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen SDM buku 1. Jakarta : Indeks
- Galoji, S.I., Ahmad, F., & Johari, H. (2012). Leadership Self-efficacy and Managerial Job Performance in Nigerian Commercial Banks, 116-119.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Ba & Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gottlieb, B. (2000). Selecting and planning support interventions. In S. Cohen, L. Underwood, & B.Gotlieb (Eds). Social support measurement and intervention (pp.195-220). London: Oxford University Press
- Hair, J., Black, B. Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Hair, J., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Halbesleben, J. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134.
- Hauck, E.L., Snyder , L.A., & Cox-Fuenzalida, L. (2008). Workload Variability and Social Support: Effects on Stress and Performance. 27, 112-125.
- Hlebec, V., Kogovsek, T., & Ferligoj, A. (2011). The influence of Social Support and Personal Networks on Doctoral Student Performance. 8(2), 157-171.
- Ilyas, Y. (2001). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, hlm 66—150.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Iroegbu, M.N. (2015) Self Efficacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research. 4(4), 170-173.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). “Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*. 86(1), 80-92.
- Judge, T.A., Shaw, J.C., Jackson, C.L., Scott, B.A., & Rich, B.L. (2007). Self Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. 92(1), 107-127.
- Kowalski, T. (2012). Exploring the Contribution of Work and Non-Work Sources of Social Support to Employee Well-being. Paper presented at the Conference of European Academy of Occupational Health Psychology Zurich, United Kingdom.

- Lai, M.C., & Chen, Y.C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. 3(4), 387-391.
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J. and Friesen, M. (2012), "Measuring workplace social support for workers with disability", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376-386.
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. A.A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT.Refika Aditara
- Maryati, Ika. (2008). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreatifitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McComb, C., & Viviers, R. (2012). Sense of coherence, self-efficacy and job performance in the recruitment industry. 36(2), 76-90.
- Ozder, H. (2011). Self-Efficacy Beliefs of Novice Teachers and Their Performance in the Classroom. 36(5).
- Rees, T., Hardy, L., & Freeman. P. (2007). Stressors, social support, and effects upon performance in golf. 25(1), 33-42.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ruky., Ahmad. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- R. Wood and A. Bandura. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*. 14(3).
- Sedarmayanti, (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Suwandi, & Nor Indriantoro, (1999). "Pengujian Model Turnover Pasewark dan strawser: Studi Empiris pada Lingkungan KAP", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* , Vol 2, Edisi Juli 1999 : 173-195
- Timpe, D.A. (2002). *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Komputindo, Yogyakarta.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy performance relationship. *Department of Work and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Erasmus University Rotterdam, Rotterdam, The Netherlands*. 29(5), 490-507.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive concept. *Teaching and Teacher Education*. 17, 783-805.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., et al. (2011). Linking ethical leadership to employee

performance: The roles of leader– member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior*.

Yusoff, R.B.M., Khan, A., Rasheed, M.F., & Aamir, A. (2014). Effects of Social Support on Faculty Workload and Performance. *6*(2), 95-103.