

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendapatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan di PT. Woongsol Nature Indonesia berjumlah 53 karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	71,7
2	Perempuan	15	28,3
Total		53	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan di PT. Woongsol Nature Indonesia didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20	0	0,00
2	20 – 30	24	45,3
3	31 – 40	22	41,5
4	41 – 50	7	13,2
Total		53	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20–30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan di PT. Woongsol Nature Indonesia didominasi oleh karyawan yang berusia 20–30 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Menikah	33	62,3
2	Belum Menikah	20	37,7
Total		53	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan status diketahui yang sudah menikah menempati tingkat tertinggi artinya karyawan di PT. Woongsol Nature Indonesia didominasi oleh Berdasarkan Status Menikah sebanyak 33 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMP	7	13,2
2	SMA	34	64,2
3	Diploma	2	3,8
4	S1	10	18,9
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Woongsol Nature Indonesia didominasi oleh tingkat pendidikan SMA sebanyak 34 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban Mengenai Kepuasan Karyawan atas pelayanan berdasarkan tingkat kepentingan yang disebarkan kepada 53 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Modal Psikologis

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Efikasi Diri (X1)											
1	Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang di bidang pekerjaan saya	0	0,0	1	1,9	10	18,9	27	50,9	15	28,3
2	Saya mampu bertindak mewakili unit kerja saya dalam setiap pertemuan rapat	0	0,0	1	1,9	4	7,5	27	50,9	21	39,6

3	Saya mampu memberikan kontribusi dalam pertemuan / rapat tentang yang berkaitan dengan bidang kerja saya	0	0,0	1	1,9	8	15,1	25	47,2	19	35,8
4	Saya mampu memberi masukan dalam penetapan kebijakan pada bidang kerja saya	0	0,0	0	0,0	3	5,7	24	45,3	26	49,1
5	Saya mampu menyampaikan informasi tentang hasil kerja atau pelayanan yang diterima oleh rekanan perusahaan kepada rekan-rekan di unit kerja saya	0	0,0	3	5,7	10	18,9	21	39,6	19	35,8
Dimensi Optimisme (X2)											
6	Saya selalu melihat sisi baik (positif) dari pekerjaan sebagai karyawan di PT. Wongsol	0	0,0	2	3,8	9	17,0	21	39,6	21	39,6
7	Saya optimis dengan apapun yang mungkin akan terjadi pada pekerjaan saya sebagai karyawan PT. Wongsol di masa depan	0	0,0	2	3,8	10	18,9	26	49,1	15	28,3
8	Dalam menjalani pekerjaan di PT. Woongsol, saya memiliki prinsip “ada jalan keluar di setiap masalah”	0	0,0	2	3,8	11	20,8	30	56,6	10	18,9
9	Saya merasa mampu untuk meningkatkan hasil kerja yang berkualitas di bagian kerja saya	0	0,0	0	0,0	11	20,8	30	56,6	12	22,6
10	Saya merasa optimis untuk pencapaian visi, misi dan tujuan PT. Wongsol	0	0,0	1	1,9	12	22,6	29	54,7	11	20,8
Dimensi Harapan (X3)											
11	Jika saya menghadapi masalah dalam proses kerja, saya memiliki	0	0,0	3	5,7	16	30,2	24	45,3	10	18,9

	berbagai cara untuk menyelesaikannya										
12	Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah di dalam proses kerja	0	0,0	1	1,9	21	39,6	18	34,0	13	24,5
13	Saat ini saya merasa berhasil dalam pekerjaan sebagai karyawan di PT. Woongsol	2	3,8	3	5,7	15	28,3	27	50,9	6	11,3
14	Saya memikirkan berbagai cara untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas di bagian kerja saya	0	0,0	0	0,0	16	30,2	23	43,4	14	26,4
15	Saat ini saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target saya dalam bekerja sebagai karyawan PT. Woongsol	0	0,0	7	13,2	22	41,5	18	34,0	6	11,3
Dimensi Resiliensi (X4)											
16	Saya biasa mengatasi masalah dalam proses kerja saya yang mengancam keselamatan para pekerja lain	0	0,0	2	3,8	12	22,6	28	52,8	11	20,8
17	Jika kondisi di tempat kerja mendesak, saya bisa mengerjakan sendiri pekerjaan di bagian kerja saya	0	0,0	4	7,5	12	22,6	25	47,2	12	22,6
18	Saya bisa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stress saat bekerja di bagian saya	0	0,0	1	1,9	7	13,2	35	66,0	10	18,9
19	Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya	0	0,0	1	1,9	14	26,4	24	45,3	14	26,4
20	Saya mampu mengerjakan berbagai hal dalam waktu bersamaan	4	7,5	1	1,9	12	22,6	30	56,6	6	11,3
21	Jika terjadi masalah di bagian/bidang kerja, saya selalu berharap	0	0,0	2	3,8	7	13,2	27	50,9	17	32,1

	mendapatkan solusi yang terbaik										
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden item 4 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 49,1%, sedangkan item 13,15,20 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 11,3%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Jumlah Pekerjaan											
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0	0,0	1	1,9	4	7,5	30	56,6	18	34,0
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0	0,0	0	0,0	9	17,0	32	60,4	12	22,6
Kualitas Pekerjaan											
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	0,0	0	0,0	10	18,9	26	49,1	17	32,1
Tepat Waktu											
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	0	0,0	1	1,9	10	18,9	27	50,9	15	28,3
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan	0	0,0	0	0,0	11	20,8	28	52,8	14	26,4

	yang ditentukan oleh perusahaan										
Kehadiran											
6	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	0	0,0	1	1,9	7	13,2	32	60,4	13	24,5
7	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	0	0,0	0	0,0	9	17,0	27	50,9	17	32,1
Kemampuan Kerjasama											
8	Saya mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0	1	1,9	4	7,5	35	66,0	13	24,5
9	Saya siap membantu rekan kerja saya apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	0	0,0	0	0,0	8	15,1	24	45,3	21	39,6
10	Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal	0	0,0	1	1,9	8	15,1	24	45,3	20	37,7

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon adalah item 9 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 orang atau 39,6%, sedangkan item 2 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 22,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses

pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 21. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Modal Psikologi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1)				
Butir 1	0,622	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,797	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,822	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,743	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,721	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Dimensi Optimisme (X2)				
Butir 6	0,688	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,784	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,776	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,530	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,677	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Dimensi Harapan (X3)				
Butir 11	0,647	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,708	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,703	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,444	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,620	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Dimensi Resiliensi (X4)				
Butir 16	0,434	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0,695	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0,514	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 19	0,655	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 20	0,443	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 21	0,531	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Modal Psikologi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,228). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,638	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,529	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,613	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,610	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,723	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,582	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,633	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,566	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,682	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,505	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai mengenai Kinerja Karyawan.

Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,228). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan berdasarkan harapan dan kinerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017)

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Dimensi Efikasi Diri (X1)	0,831	0,8000-1,0000	Sangat tinggi
Dimensi Optimisme (X2)	0,730	0,6000-0,7999	Tinggi
Dimensi Harapan (X3)	0,616	0,6000-0,7999	Tinggi

Dimensi Resiliensi (X4)	0,515	0,4000-0,5999	Sedang
Kinerja (Y)	0,810	0,8000-1,0000	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach's alpha sebesar 0,831 untuk Dimensi Efikasi Diri (X1) dengan tingkat reliabel "Sangat tinggi". Nilai 0,515 untuk Dimensi Resiliensi (X4) dengan nilai terendah tingkat reliablenya yaitu "Sedang".

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan *Non parametric one sample Kolmogorov smirnov* (KS) pada SPSS 20,0 dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai sig lebih besar dari alpha 0,05 ($P > \alpha$ 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1)	0,064	0,05	Sig>alpha	Normal
Dimensi Optimisme (X2)	0,220	0,05	Sig>alpha	Normal
Dimensi Harapan (X3)	0,148	0,05	Sig>alpha	Normal
Dimensi Resiliensi (X4)	0,288	0,05	Sig>alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,095	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.19 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Dimensi Efikasi Diri (X1) sebesar 0,064 lebih besar dari 0.05, variabel Dimensi Optimisme (X2) sebesar 0,220 lebih besar dari 0.05, variabel Dimensi Harapan (X3) sebesar 0,148 lebih besar dari 0.05, variabel Dimensi Resiliensi (X4) sebesar 0,288 lebih besar dari 0.05, variabel Kinerja (Y) sebesar 0,095 lebih besar dari 0.05, Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,05	Sig>Alpha	Linier
Dimensi Optimisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,440	0,05	Sig>Alpha	Linier
Dimensi Harapan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,256	0,05	Sig>Alpha	Linier
Dimensi Resiliensi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,251	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Dimensi Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,830 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Dimensi Optimisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,440 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Dimensi Harapan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,256 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Dimensi Resiliensi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 0,251 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima.

Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1)	0,998	1,002	Bebas gejala multikolieneritas
Dimensi Optimisme (X2)	0,619	1,616	Bebas gejala multikolieneritas
Dimensi Harapan (X3)	0,977	1,024	Bebas gejala multikolieneritas

Dimensi Resiliensi (X4)	0,621	1,611	Bebas gejala multikolineritas
-------------------------	-------	-------	-------------------------------

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Dimensi Optimisme (X1), dan Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	13,401
Dimensi Efikasi Diri (X1)	-0,041
Dimensi Optimisme (X2)	0,651
Dimensi Harapan (X3)	0,147
Dimensi Resiliensi (X4)	0,554

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 13,401 - 0,401 X_1 + 0,651 X_2 + 0,147 X_3 + 0,554 X_4$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,401 satu satuan jika jumlah variabel X_1, X_2, X_3, X_4 tetap atau sama dengan nol (0).

2. Dimensi Efikasi Diri (X1)

Jika jumlah Dimensi Efikasi Diri naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan menurun sebesar -0,401 satu satuan.

3. Dimensi Optimisme (X2)

Jika jumlah Dimensi Optimisme naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,651 satu satuan

4. Dimensi Harapan (X3)

Jika jumlah Dimensi Harapan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,147 satu satuan

5. Dimensi Resiliensi (X4)

Jika jumlah Dimensi Resiliensi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan meningkat 0,554 satu satuan

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4)	0,696 ^a	0,484

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,696^a artinya variabel Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara variabel Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) karyawan adalah positif artinya variabel Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1)	0.797	0,05	Sig>alpha	-0,259	2.01063	t _{hitung} < t _{tabel}	Ho terima
Dimensi Optimisme (X2)	0.003	0,05	Sig<alpha	3,082	2.01063	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Dimensi Harapan (X3)	0.384	0,05	Sig>alpha	0,879	2.01063	t _{hitung} < t _{tabel}	Ho terima
Dimensi Resiliensi (X4)	0.011	0,05	Sig<alpha	2,632	2.01063	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

1. Pengaruh Dimensi Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada Dimensi Efikasi Diri (X1) diperoleh nilai sig (0.797) > alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga diartikan bahwa Dimensi Efikasi Diri (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia.

2. Pengaruh Dimensi Optimisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada Dimensi Optimisme (X2) diperoleh nilai sig (0.003) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Dimensi Optimisme (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia.

3. Pengaruh Dimensi Harapan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada Dimensi Harapan (X3) diperoleh nilai sig (0.384) > alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga diartikan bahwa Dimensi Harapan (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia.

4. Pengaruh Dimensi Resiliensi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.23 didapat perhitungan pada Dimensi Resiliensi (X4) diperoleh nilai sig (0.011) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diartikan bahwa Dimensi Resiliensi (X4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4)	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis data dapat dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Dimensi Efikasi Diri (X1), Dimensi Optimisme (X2), Dimensi Harapan (X3), Dimensi Resiliensi (X4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia.

4.1 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Efikasi Diri (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Woongsol Nature Indonesia. Terlihat dari nilai sig 0,797 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Efikasi Diri (X1) tidak berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Woongsol Nature Indonesia yang dirasakan oleh para karyawannya. Efikasi Diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Meskipun karyawan PT. Woongsol Nature Indonesia telah memiliki efikasi diri yang baik dalam hal mampu bertindak mewakili unit kerja dalam setiap pertemuan rapat dan memberi masukan dalam menentukan kebijakan akan tetapi tetap tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Efikasi Diri meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Efikasi Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melati, Awasinombu, Patwayat, Madi, Sinarwat, dan Armstrong (2020). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh Wahyu Hardi (2017) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Pengaruh Dimensi Optimisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Optimisme (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Woongsol Nature Indonesia. Terlihat dari nilai sig 0,003 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Optimisme (X2) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Woongsol Nature Indonesia yang dirasakan oleh para karyawannya. Optimisme yaitu suatu cara menginterpretasi kejadian-

kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi. Apa yang telah terjadi pada karyawan seperti karyawan yang memiliki prinsip atau keyakinan “ada jalan keluar di setiap masalah”, mampu meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dalam bagian kerja masing-masing, dan merasa optimis untuk pencapaian visi dan misi perusahaan telah memberikan pengaruh pada Kinerja karyawan. Hal ini menyatakan adanya pengaruh jika Optimisme meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Efikasi Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Optimisme berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Wahyudi Hardi (2017). Hasil penelitian sependapat oleh penelitian terdahulu oleh Wahyu Hardi (2017) yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pembahasan Dimensi Harapan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Harapan (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Woongsol Nature Indonesia. Terlihat dari nilai sig 0.384 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Harapan (X3) tidak berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Woongsol Nature Indonesia yang dirasakan oleh para karyawannya. Harapan yaitu suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1) *agency/will power* (kekuatan keinginan), komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/way power* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan. Meskipun karyawan PT. Woongsol Nature Indonesia telah memiliki Harapan yang baik dalam hal memikirkan berbagai cara untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas di bagian

kerja akan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menyatakan tidak adanya pengaruh jika Harapan meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya tidak adanya pengaruh jika Efikasi Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Serta hal ini tak sejalan pada penelitian terdahulu oleh Wahyu Hardi (2017) yang menunjukkan bahwa Harapan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.4 Pembahasan Dimensi Resiliensi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Resiliensi (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Woongsol Nature Indonesia. Terlihat dari nilai sig 0,011 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Artinya Resiliensi (X4) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y) PT. Woongsol Nature Indonesia yang dirasakan oleh para karyawannya. Resiliensi yaitu suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Apa yang telah terjadi pada karyawan seperti karyawan dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena pengalaman yang sudah didapat, dan karyawan dapat mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stress saat bekerja di bagiannya telah berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Woongsol Nature Indonesia. Hal ini menyatakan adanya pengaruh jika Resiliensi meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya terdapat pengaruh jika Efikasi Diri menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Resialiansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Wahyudi Hardi (2017).

4.6.5 Pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) yang menguji pengaruh variabel (X) secara bersamaan, dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri, Optimisme, Harapan, dan Resiliensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Woongsol Nature Indonesia. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abdul Aziz (2019) dengan judul “Pengaruh Modal Psikologi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000-Pt Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung Melati”, dan Awasinombu, Patwayat, Madi, Sinarwat, Amstrong (2020) dengan judul “Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Kantor Pln Rayon Wua-Wua Kendari”, ke-dua penelitian tersebut menyatakan bahwa seluruh dimensi Modal Psikologis secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.