BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan penelitian

Penelitian ini dimulai dengan merumuskan variabel penelitian melalui berbagai penelitian terdahulu tentang efikasi kolektif dan prestas kerja karena penelitian ini merupakan penelitian korelasi untuk mencari hubungan, selanjutnya mengidentifikasi variabel penelitian untuk memilih definisi dan mengenali konstrak psikologis variabel penelitian, khususnya mengenai definisi variabel, hubungan antar variabel, serta faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut yang akan diteliti. Selanjutnya, membuat batasan kawasan terhadap variabel berdasarkan konstrak yang didefinisikan oleh teori yang bersangkutan, pembatasan ini diperjelas dengan menguraikan komponen-komponen atau dimensi-dimensi yang ada dalam atribut yang dimaksud.

Dengan mengenali batasan ukur dan adanya dimensi yang jelas maka instrumen penelitian dapat mengukur secara komprehensif dan relevan, yang pada akhirnya akan menunjukkan validitas isi sebuah instrumen atau alat ukur

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologi. Komponen atau atribut teoritik dari tiap-tiap variabel penelitian kemudian di definisi operasionalkan ke dalam bentuk-bentuk yang lebih konkrit, yaitu dirumuskan dalam bentuk aspek-aspek yang melahirkan berbagai indikator. Selanjutnya komponen-komponen atribut dan aspek-aspek disajikan sebagai bagian dari *blue print* skala psikologi. *Blue print* inilah yang nantinya akan dijadikan sebagai acuan dalam penulisan aitem-aitem. Setelah aitem-aitem alat ukur psikologi sudah dinyatakan siap, maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi ini adalah seluruh karyawan yang masuk dalam tim distribusi Koran PT Jawa Pos perwakilan Sidoarjo, dari populasi tersebut diatas maka diambil seluruh responden yang disebut sebagai sampel sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik *populatif*.

b. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai sejak tanggal 10 Juni 2016 hingga 10 Juli 2016. Dua minggu pertama digunakan untuk menggali data awal pada tempat penelitian serta mencari berbagai referensi untuk penelitian dari berbagai sumber yang terkait. Setelah itu pada tanggal 29 Juli 2016 digunakan untuk menyebarkan instrumen kepada 45 responden yang menjadi sampel adalah karyawan departemen pemasaran dan redaksi di PT Jawa Pos Koran biro Sidoarjo untuk dilakukan uji coba

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrumen pengukuran, selanjutnya ketika instrumen tersebut sudah benar valid dan reliabel kemudian disebar kepada seluruh karyawan tim distribusi di PT Jawa Pos Koran Sidoarjo untuk dilakukan penelitian pengambilan respon dari isi instrumen tersebut yang dibuat sesuai blue print. Selanjutnya waktu penelitian yang masih ada digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang belum diperoleh oleh peneliti sekaligus penyusunan hasil laporan penelitian. Kemudian dilakukannya analisa pada data yang terkumpul dan dilakukan proses penyusunan laporan penelitian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1. Pelaksanaan Penelitian

No.	**Tanggal**	**Keterangan**
1	25 April 2016 – 23 Juni 2016	Penyusunan Proposal
2	28 Juni 2016	Seminar Proposal
3	21 Juli 2016	Revisi Proposal
4	28 Juli 2016	Penyebaran Instrumen Uji Coba Pendahuluan
5	28 Juli 2016	Skoring Hasil Uji Coba
6	30 Juli 2016	Penyusunan dan Penyebaran Instrumen Penelitian
7	31 Juli 2016	Skoring Hasil Penelitian
8	1 Agustus 2016	Analisis Data
9	1 - 2 Agustus 2016	Menyusun Laporan Hasil Penelitian

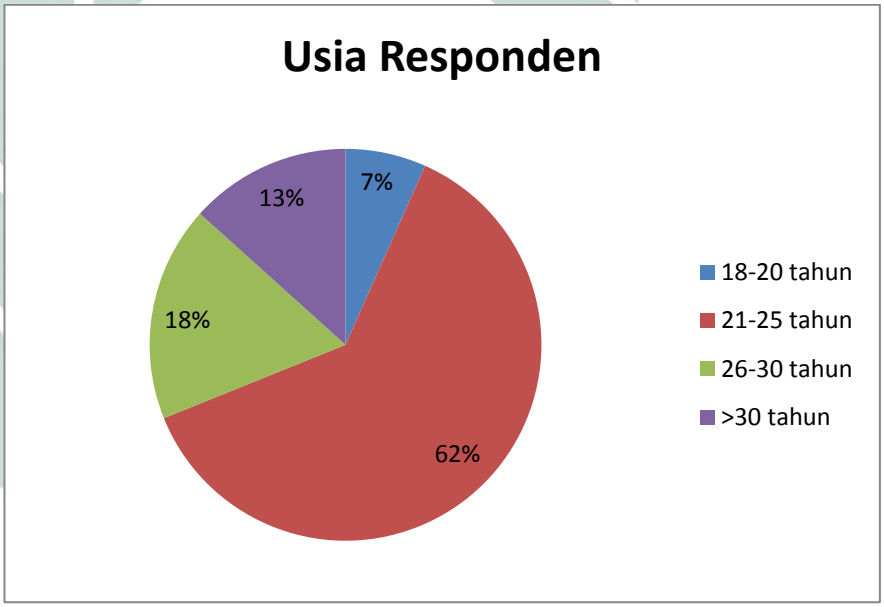
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Deskripsi Subjek

Karakteristik responden penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Deskripsi Usia

	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-20 tahun	3	7%
2	21-25 tahun	28	62%
3	26-30 tahun	8	18%
4	>30 tahun	6	13%
		45	100%



Gambar 4.1 Persentase Usia Responden

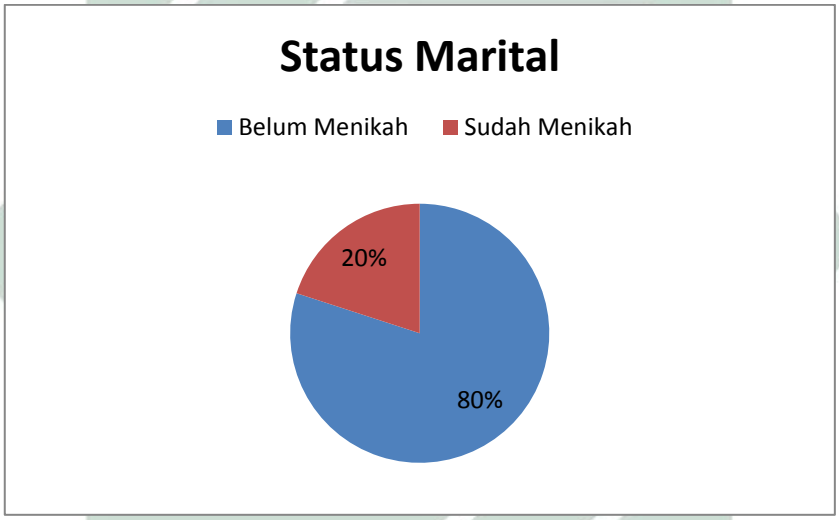
Tabel 4.2 diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan usia dari 45 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase subjek dengan usia 18-20 tahun sebesar 7%, 21-25 tahun sebesar 62%, 26-30 tahun sebesar 18%, dan >30 tahun sebesar 13%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 21-25 tahun.

Tabel 4.3. Deskripsi Status Marital

	Status Marital	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	37	83%
2	Sudah Menikah	8	17%
		45	100%



Gambar 4.2 Persentase Status Marital

Tabel 4.3 diatas dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan status marital dari 45 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase subjek yang belum menikah sebesar 83%, dan persentase subjek yang sudah menikah sebesar 17%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum menikah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Deskripsi data

Tabel berikut ini menunjukkan skor mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Skor-skor inilah yang selanjutnya akan digunakan untuk mengetahui kategorisasi tiap variabel.

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja	45	38.00	56.00	46.2444	4.64736
Efikasi Kolektif	45	57.00	80.00	65.8444	6.39231
Valid N (listwise)	45				

Dari tabel 4.4 Statistik Deskriptif maka akan menggambarkan data sebagai berikut. Analisis penelitian pada variabel prestasi kerja di hasilkan N sebesar 45, dari 45 responden nilai prestasi kerja karyawan (*minimum*) 38, dan nilai prestasi kerja karyawan (*maximum*) 56, nilai rata-rata (*mean)* dari 45 responden adalah sebesar 46.2444 dengan standar deviasi sebesar 4.64736.

Sedangkan pada variabel efikas kolektif dihasilkan N sebesar 45, dari 45 responden nilai efikasi kolektif karyawan (*minimum*) 57, dan nilai prestasi kerja karyawan (*maximum*) 80, nilai rata-rata (*mean)*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 45 responden adalah sebesar 65.8444, dengan standar deviasi sebesar 6.39231.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.5. Deskriptif Data Berdasarkan Usia Responden
Skala Prestasi Kerja

Skala Prestasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia 18-20 tahun	3	45.00	52.00	49.0000	3.60555
Usia 21-25 tahun	28	41.00	56.00	46.8929	4.54067
Usia 26-30 tahun	8	42.00	54.00	46.7500	4.55914
Usia >30 tahun	6	38.00	45.00	41.1667	2.48328
Valid N (listwise)	3				

Tabel 4.6. Deskriptif Data Berdasarkan Usia Responden
Skala Efikasi Kolektif

Skala Efikasi Kolektif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia 18-20 tahun	3	69.00	77.00	72.6667	4.04145
Usia 21-25 tahun	28	57.00	80.00	66.1429	6.40436
Usia 26-30 tahun	8	61.00	77.00	66.8750	5.69304
Usia >30 tahun	6	57.00	65.00	59.6667	3.20416
Valid N (listwise)	3				

Dari data kedua tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 3 responden berusia 18-20 tahun, 28 responden berusia 21-25 tahun, 8 responden berusia 26-30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahun, dan 6 responden berusia >30 tahun. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi variabel dari masing-masing kategori. Pada variabel prestasi kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada usia 18-20 tahun dengan nilai *mean* 49.0000. Pada variabel efikasi kolektif nilai rata-rata tertinggi ada pada usia 18-20 tahun dengan nilai *mean* 72.6667. Sedangkan nilai rata-rata terendah variabel prestasi kerja dan efikasi kolektif adalah pada karyawan berusia >30 tahun dengan nilai *mean* 41.1667 untuk variabel prestasi kerja dan 59.6667 untuk variabel efikasi kolektif. Selain itu nilai minimum variabel prestasi kerja pada karyawan berusia >30 tahun sebesar 38, dan nilai minimum variabel efikasi kolektif pada karyawan berusia >30 tahun sebesar 57. Dan nilai maksimum variabel prestasi kerja pada karyawan berusia 18-20 tahun sebesar 52, dan nilai maksimum variabel efikasi kolektif pada karyawan berusia 18-20 tahun sebesar 77.

b. Berdasarkan Status Marital

Tabel 4.7. Deskriptif Data Berdasarkan Status Marital Responden

Skala Prestasi Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Belum Menikah	36	40.00	56.00	47.0278	4.69338
Sudah Menikah	9	38.00	47.00	43.1111	2.93447
Valid N (listwise)	9				

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8. Deskriptif Data Berdasarkan Status Marital Responde

Skala Efikasi Kolektif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Belum Menikah	36	57.00	80.00	66.8889	6.46210
Sudah Menikah	9	57.00	70.00	61.6667	4.18330
Valid N (listwise)	9				

Dari data kedua tabel di atas dapat diketahui banyaknya data dari kategori status marital yaitu 36 responden yang belum menikah, dan 9 responden yang sudah menikah. Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata tertinggi variabel dari masing-masing kategori. Pada variabel prestasi kerja nilai rata-rata tertinggi ada pada karyawan yang belum menikah dengan nilai *mean* 47.0278. Pada variabel efikasi kolektif nilai rata-rata tertinggi ada pada karyawan yang belum menikah dengan nilai *mean* 66.8889. Sedangkan nilai minimum variabel prestasi kerja pada karyawan yang sudah menikah sebesar 38, dan nilai minimum variabel efikasi kolektif pada karyawan yang sudah menikah sebesar 57. Dan nilai maksimum variabel prestasi kerja pada karyawan pada karyawan yang sudah menikah sebesar 56, dan nilai maksimum variabel efikasi kolektif pada karyawan pada karyawan yang sudah menikah sebesar 80.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Reliabilitas data

Adapun hasil uji reliabilitas skala efikasi kolektif dengan menggunakan *SPSS* ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9. Reliabilitas Statistik

Reliabilitas Statistik		
Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
Efikasi Kolektif	0.883	20

Pada tabel 4.9 di atas diketahui nilai *Alpha Cronbach* pada variabel religiusitas sebesar 0,883. Karena semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitasya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 maka semakin rendah pula reliabilitasnya.

Sedangkan pada varibel prestasi kerja tidak menggunanakan uji reliabilitas data, sebab dalam penelitian ini skala prestasi kerja menggunakan penilaian langsung dari *supervisor* (atasan langsung) sehingga skala yang digunakan seharusnya skala yang sesuai standar perusahaan. Namun karena perusahaan tidak memiliki standar atau skala penilaian prestasi kerja yang khusus, maka peneliti membuat skala penilaian sendiri sesuai dengan teori dan atas persetujuan dari perusahaan terkait. Sehingga dalam penelitian ini skala penilaian sudah di anggap valid tanpa harus melakukan uji coba validitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun reliabilitas dengan bukti surat pernyataan persetujuan dari perusahaan tempat diadakannya penelitian ini.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini, peneliti menggunkan analisis korelasi *product moment*. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel efikasi kolektif sebagai variabel bebas dan variabel prestasi kerja sebagai variabel terikat.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak.

Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linieritas (Noor, 2011).

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kaidah apabila signifikansi >0,05 maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi <0,05 maka dikatakan distribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dari kedua variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		45
Normal Parameters[a]	Mean	46.2444444
	Std. Deviation	4.28679600
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.195

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* ini juga untuk mengetahui apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah yang digunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal. Dari hasil didapat P = 0.195 > 0.05 maka dapat dikatakan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas hubungan dengan hubungan dengan menggunakan teknis analisis regresi tersebut di peroleh nilai F hitung 0.692 dengan signifikansi 0.764 > 0.05 maka hubunganya linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11. Tabel hasil uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Efikasi Kolektif	Between Groups	(Combined)	844.061	15	56.271	15.359	.000
		Linearity	808.571	1	808.571	220.692	.000
		Deviation from Linearity	35.490	14	2.535	.692	.764
	Within Groups		106.250	29	3.664		
	Total		950.311	44			

Setelah dilakukan uji terhadap suatu distribusi data, dan terbukti data yang diuji berdistribusi normal, maka metode yang digunakan parametrik. Pada penelitian ini menggunkan uji parametrik yaitu product momen.

Adapun hasil analisis uji hipotesis menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12. Uji hipotesis

Correlations

		Prestasi Kerja	Efikasi Kolektif
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Efikasi Kolektif	Pearson Correlation	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.922 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut dapat dilakukan hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

Jika signifikansi > 0,05, maka, Ho diterima

Jika signifikansi < 0,05, maka, Ho ditolak

Berdasarkan tabel di atas dari 45 sampel didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka, Ho ditolak, berarti Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan efikasi kolektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Pembahasan

Dari hasil uji analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu adanya hubungan antara efikasi kolektif dengan prestasi kerja tim distribusi di PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0.922 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Berdasarkan harga koefisien korelasi sebesar 0.922, di mana harga korelasinya bersifat positif, artinya semakin tinggi efikasi kolektif maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Dan sebalikanya apabila semakin rendah efikasi kolektif maka akan semakin rendah pula prestasi kerjanya. Mencermati paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi kolektif berhubungan kuat dengan prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan sistem *tryout* pada satu varibel penelitian, yaitu varibel efikasi kolektif *(collective efficacy)* untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas datanya sehingga aitem yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas rendah akan gugur karena tidak memenuhi standar koefisien yang sudah ditentukan dan digunakan oleh peneliti, dari hasil analisis *SPSS* yang dilakukan maka akan muncul hasil aitem mana saja yang dinyatakan valid sebagai aitem yang akan digunakan untuk melakukan penelitian yang sebenarnya.

Namun, untuk variabel prestasi kerja, yang melakukan penilaian prestasi kerja adalah atasan langsung (*supervisor)*, sehingga harus ada form khusus dalam melakukan penilaian. Tetapi, karena perusahaan tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki form penilaian prestasi kerja karyawan, maka dalam penelitian ini, peneliti lah yang membuat skala penilaian, yang dibuat sesuai dengan teori yang sudah ada. Dan sebagai bukti, peneliti melampirkan surat pernyataan persetujuan bahwa skala yang telah dibuat oleh peneliti adalah skala yang sesuai dan valid tanpa harus mengujinya melalui *SPSS*, sebab penilaian prestasi kerja bukan merupakan skala sikap yang perlu di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu untuk mendapatkan aitem-aitem valid yang nantinya akan digunakan sebagai penelitian sebenarnya, tetapi penilaian prestasi kerja merupakan hasil murni yang didapat dari hasil penilaian atasan kepada masing-masing karyawannya, sehingga setiap karyawan pasti memiliki penilaian berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Sebenarnya penilaian prestasi kerja ada banyak sekali sumbernya, yaitu 1) Supervisor adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil. 2) Karyawan menilai atasan, meminta para karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja supervisor dan manajer. Dalam hal ini ada tiga keuntungan utama. *Pertama,* dalam hubungan atasan–karyawan yang bersifat kritis, penilaian karyawan dapat sangat berguna dalam mengidentifikasi manajer yang kompeten. *Kedua,* dapat membantu atasan agar lebih responsive terhadap karyawan. *Ketiga,* penilaian karyawan memberi kontribusi pada perkembangan karier atasan. 3) Menilai Tim/Rekan Kerja. Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya. Penilaian ini berguna ketika para supervisor tidak memiliki kesempatan untuk mengatamati kinerja setiap karyawan. 4) Menilai diri sendiri. Menilai diri sendiri dapat diterapkan dalam situasi-situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini memaksa para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan. Tetapi, para karyawan tidak dapat menilai diri sendiri sebagaimana supervisor menilai mereka, mereka dapat menggunakan standar yang sangat berbeda. Ini dapat menunjukkan bagaimana orang-orang cenderung lunak atau lebih menuntut ketika menilai diri mereka sendiri. Karyawan yang menilai dii sendiri tetap dapat menjadi sumber informasi kinerja yang berharga dan terpercaya. 5) Penilai dari luar, Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang dapat diundang untuk melakukan tunjaun kinerja. Untuk tenaga penjualan atau pekerjaan jasa lainnya, para pelnggan dapat memberikan masukan yang sangat berguna pada perilaku kinerja dari tenaga penjualan. Satu perusahaan mengukur kepuasan layanan pelanggan untuk menentukan bonus bagi eksekutif pemasaran puncak. Dan 5) Penilaian dari Multisumber/Umpan Balik 360°. Tujuan dari umpan balik 360° adalah tikak untuk meningkatkan reliabilitas dengan mengumpulkan pandangan yang sama, tetapi lebih untuk menangkap berbagai evaluasi atas peran yang berbeda dari karyawan secara individual (Mathis & Jacson, 2006).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Namun, dalam hal ini penulis menggunakan penilaian dari supervisor atau atasan langsung. Penilai karyawan oleh supervisor atau manajer mereka adalah metode yang paling umum. Atasan langsung mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan penilaian dalam kebanyakan organisasi, meskipun atasan supervisor tersebut akan meninjau dan menyetujui penilaian tersebut.

Dari hasil analisis data diatas, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kolektif terhadap prestasi kerja. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jusoh & Ibrahim (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kolektif terhadap prestasi kerja.

Jusoh & Ibrahim (2015) mengatakan bahwa efikasi kolektif merupakan sebuah bentuk kerjasama antara tiap anggota kelompok akan dapat memberikan kesan terhadap setiap usaha untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi / kelompok.

Gibson dalam Stanley, Kara, Aparna, & Mathew (2002) efikasi kolektif adalah sejauh mana suatu tim merasa yakin bahwa ia dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan sukses melalui sebuah bentuk kerjasama dalam tim tersebut. Yang mana efikasi kolektif sendiri adalah hasil kognitif yang muncul dari sebuah interaksi di dalam tim dan juga merupakan suatu daya motivasi di dalam tim. Karena dalam efikasi kolektif sendiri terdapat sebuah keterkaitan dengan seberapa besar usaha yang akan dilakukan oleh tim dalam mencapai tujuan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Efikasi kolektif dapat menjadi penyebab atas berkembangnya prestasi kerja karyawan. Sedangkan efikasi kolektif sendiri merupakan tingkat keyakinan dan kepercaaan akan kemampuan bersama dalam suatu kelompok organisasi dalam mencapai tujuan bersama kelompok tersebut terhadap perusahaan tempat mereka berkerja, dengan sesuai standar hasil capaian yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini berarti semakin positif efikasi kolektif dalam sebuah perusahaan maka akan diikuti juga dengan prestasi kerja yang tinggi pada karyawan. Sebab dalam bekerja, seorang karyawan dituntut untuk memiliki *self-efficacy* dalam dirinya, karena dengan adanya *self-efficacy* seseorang akan dapat memutuskan akan seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasi dan menerapkan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen kekaburan yang tidak dapat diramalkan dan yang mungkin penuh tekanan. Dengan *self-efficacy*, seorang karyawan akan mampu mengatasi dan menyelesaikan tugasnya, sekalipun dalam keadaan dan situasi yang menghambat. Oleh karena itu, *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan individu (Bandura, 1986).

Dengan adanya *self-eficacy* yang tinggi, membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan dapat meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008). Namun, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan efikasi kolektif *(collective efficacy)*, sama hal nya dengan *self-eficacy*, tetapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam efikasi kolektif, yang diukur adalah kelompok kerja, bukan lagi individu. Gibson, dalam Stanley, Kara, Aparna, & Mathew (2002) menyatakan bahwa efikasi kolektif berkenaan dengan kemampuan tim dalam mengolah persepsi pada tugas-tugas tim tertentu, sedangkan potensi mengacu pada persepsi yang lebih luas dari tim tersebut. Sehingga dengan efikasi kolektif *(collective efficacy)* yang tinggi maka prestasi kerja yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya, semakin rendah efikasi kolektif *(collective efficacy)* maka prestasi kerja juga akan menurun.

Dalam penelitian ini terdapat temuan menarik yang dihasilkan dari analisis data yang sudah dilakukan oleh peneliti. Disamping meneliti tentang hubungan antara kedua variabel yaitu variabel efikasi kolektif dengan prestasi kerja karyawan tim distribusi Jawa Pos Sidoarjo, ada hal yang sesungguhnya perlu digali lebih dalam lagi dari hasil pengumpulan data demografis dari responden yang ada, dari data yang ada dalam penelitian ini, ditemukan hasil dari data demografis bahwa *mean* tertinggi dari kedua skala variabel, baik skala prestasi kerja maupun efikasi kolektif berdasarkan kategori usia, yaitu karyawan yang berusia 18-20 tahun, dalam peneitian ini sebenarnya bisa dilakukan penelitian yang lebih mendalam dari data tersebut, karena dari data tersebut perusahaan akan mengetahui mengapa produktivitas atau prestasi kerja karyawan yang berusia 18-20 tahun lebih tinggi dari pada karyawan yang berusia lebih dewasa >30 tahun, meskipun telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dari pada karyawan yang berusia 18-20 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari data demografi yang ditemukan dilapangan, terdapat hasil bahwa adanya perbedaan yang signifikasn terhadap efikasi kolektif dengan prestasi kerja baik dari dari segi usia maupun status marital karyawan yang bekerja pada tim distribusi PT Jawa Pos Koran Biro Sidoarjo, bahwa ternyata karyawan yang berusia lebih muda memiliki prestasi kerja dan efikasi kolektif yang cukup tinggi dari pada karyawan yang memiliki usia lebih dewasa. Begitu juga bagi karyawan yang berstatus menikah, mereka lebih cenderung memiliki tingkat efikasi kolektif dan prestasi kerja yang kurang dibandingkan dengan karyawan yang masih lajang atau belum menikah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id