

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK)**

SKRIPSI



Oleh:

INAVATUL MAFRUKHAH

NIM: 18510094

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2022

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana (SM)



Oleh:

INAVATUL MAFRUKHAH

NIM: 18510094

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

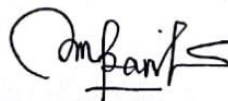
**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK)**

SKRIPSI

Oleh
INAVATUL MAFRUKHAH
NIM: 18510094

Telah disetujui pada tanggal 7 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK)

SKRIPSI

Oleh
INAVATUL MAFRUKHAH
NIM: 18510094

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Tanggal 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001
2. Sekretaris (Pembimbing)
Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan

: 
: 
: 



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Inavatul Mafrukhah
Nim : 18510094
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk)”** adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Nganjuk, 08 Juni 2022



METERAI
TEMPEL
A61AJX772483906

Inavatul Mafrukhah

NIM: 18510094

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, ketabahan, dan kemudahan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya ilmiah skripsi ini, saya persembahkan kepada:

Seluruh keluarga saya tercinta terutama Bapak dan Ibu yang luar biasa telah mendidik dan selalu mendukung saya dalam segala hal dan tak pernah lelah memberikan dukungan moral dan materil serta do'a yang terbaik di setiap langkah saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., MM selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Serta sahabat dan teman saya yang tiada henti memberikan dukungan untuk selama mengerjakan penulisan skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

Agama tanpa ilmu adalah buta. Ilmu tanpa agama adalah lumpuh

-Albert Einstein-

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk).

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni ad-Dinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Rizky Oktaviani Cahyaningsih selaku Manager HRD CV. Dan Cell Nganjuk yang telah berkontribusi membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Bapak Darsono dan Ibu Binti Nur Hidayatiningsih, kakak Moh. Nur Cahyo Buwono dan adik Zakiyatul Miskiyah yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moral dan spiritual.

8. Terimakasih kepada sahabat Nafi' Farikhatun Ni'mah yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman-teman yang telah mensupport dan menyemangati penulis dari awal hingga sampai saat ini.
10. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berhadap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal'alamiin..

Nganjuk, 1 Juni 2022



Inavatul Mafrukhah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	20
2.2.1 Kompetensi	20
2.2.2 <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	24
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	29
2.2.4 Kinerja Karyawan	34
2.3 Kerangka Konseptual	37
2.4 Hubungan Antar Variabel	38
2.4.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.2 Hubungan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.3 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	39

2.4.4 Hubungan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	40
2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.5 Model Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi Penelitian.....	43
3.3.2 Sampel Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5 Data dan Jenis Data	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data	45
3.7 Definisi Operasional Variabel	46
3.8 Skala Pengukuran	48
3.9 Analisis Data	48
3.9.1 Analisis Deskriptif	48
3.9.2 Analisis PLS (Partial Least Square).....	49
3.9.3 Uji Mediasi	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	53
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	54
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
4.2.4 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir.....	56
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	56
4.3.1 Variabel Kompetensi (X1).....	56
4.3.2 Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2)	59

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	61
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.4 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	66
4.4.1 Model Pengukuran (Outer Model).....	66
4.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	72
4.5 Pengujian Hipotesis	72
4.6 Pembahasan	76
4.6.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	76
4.6.2 Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.....	79
4.6.3 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	82
4.6.4 Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	85
4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	87
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kontradiksi Penelitian.....	3
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Antara Penelitian Saat ini Dengan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)	57
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2).....	59
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	62
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4. 9 <i>Loading Factor</i>	68
Tabel 4. 10 <i>Average Extraxted (AVE)</i>	69
Tabel 4. 11 <i>Cross Loading</i>	70
Tabel 4. 12 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	71
Tabel 4. 13 <i>R-square</i>	72
Tabel 4. 14 <i>Path Coeffients</i>	73
Tabel 4. 15 <i>Specific Indirect Effect</i> (Efek Mediasi).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 2. 2 Model Hipotesis	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Dan Cell Nganjuk	53
Gambar 4. 2 Outer Model	67
Gambar 4. 3 Bootsraping	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Data Kuesioner

Lampiran 3: Biodata Peneliti

Lampiran 4: Bukti Konsultasi

Lampiran 5: Surat Penelitian

Lampiran 6: Dokumentasi

ABSTRAK

Mafrukhah, Inavatul, 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk).

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Kompetensi, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, yang menuntut sumber daya manusia harus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumberdaya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumberdaya manusia yang responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dominasi teknologi saja tidak cukup bagi perusahaan dalam bertahan dan bersaing jika tidak ditunjang dengan sumberdaya manusia yang handal dan berkompeten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran kepuasan kerja dalam memediasi kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Dan Cell yang berjumlah 345. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling acak sederhana, dihitung menggunakan rumus Slovin menghasilkan sebanyak 78 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Mafrukhah, Inavatul, 2022, Thesis, Title: “The Influence of Competence and Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on CV. Dan Cell Nganjuk).

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc., MM

Keywords : Competence, Self Efficacy, Job Satisfaction, and Employee Performance

Competition between companies in the era of globalization is getting sharper, which requires human resources to be able to develop themselves proactively. The human resources needed today are human resources that are responsive to technological changes. The dominance of technology alone is not enough for a company to survive and compete if it is not supported by reliable and competent human resources. This study aims to determine how the influence of competence, self-efficacy, and job satisfaction on employee performance, and the role of job satisfaction in mediating competence and self-efficacy on employee performance.

This research uses quantitative research. The population of this study were employees of CV. Dan Cell, which amounted to 345. The sample in this study was taken using a simple random sampling technique, calculated using the Slovin formula to produce as many as 78 respondents. Data were collected by using a questionnaire (questionnaire). Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) approach.

The results showed that competence had a significant effect on employee performance, self-efficacy had a significant effect on employee performance, job satisfaction could not mediate the relationship between competence and employee performance, job satisfaction could mediate the relationship between self-efficacy and employee performance, and job satisfaction had a significant effect on employee performance.

مستخلص البحث

المفروحة، إنفة. 2022. البحث الجامعي. تأثير الكفاءة والكفاءة الذاتية على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي (دراسة على *CV Dan Cell* عانجوك).

المشرف: الدكتورة فيفين مهاراني إيكواتي الماجستير

كلمات الأساسية: مهارة، الكفاءة الذاتية، الرضا الوظيفي، أداء الموظفين

المنافسة بين الشركات في عصر العولمة تزداد حدة، الأمر الذي يتطلب موارد بشرية لتكون قادرة على تطوير نفسها بشكل استباقي. الموارد البشرية المطلوبة اليوم هي موارد بشرية تستجيب للتغيرات التكنولوجية. إن هيمنة التكنولوجيا وحدها لا تكفي للبقاء والتنافس إذا لم تكن مدعومة بموارد بشرية موثوقة ومختصة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير الكفاءة والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي على أداء الموظف، ودور الرضا الوظيفي في التوسط في الكفاءة والكفاءة الذاتية على أداء الموظف

يستخدم هذا البحث البحث الكمي. كان سكان هذه الدراسة موظفين في السيرة الذاتية. والخلية التي عددها 345. تم أخذ العينة في هذه الدراسة باستخدام تقنية بسيطة لأخذ العينات العشوائية، محسوبة باستخدام معادلة Slovin لإنتاج ما يصل إلى 78 مستجيباً. تم جمع البيانات باستخدام استبيان استبيان. (استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة نهج المربعات الصغرى الجزئية (PLS))

أظهرت النتائج أن الكفاءة كان لها تأثير كبير على أداء الموظف، والكفاءة الذاتية كان لها تأثير كبير على أداء الموظف، والرضا الوظيفي لا يمكن أن يتوسط العلاقة بين الكفاءة وأداء الموظف، والرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط العلاقة بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظف، والرضا الوظيفي كان له تأثير كبير على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, yang menuntut sumber daya manusia harus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumberdaya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumberdaya manusia yang responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dominasi teknologi saja tidak cukup bagi perusahaan dalam bertahan dan bersaing jika tidak ditunjang dengan sumberdaya manusia yang handal dan berkompeten. Salah satu ancaman nyata bagi stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap menghadapi tantangan atau perubahan yang terjadi sehingga menganggap pekerjaan sebagai beban.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien agar terwujud kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi. Perusahaan juga harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong perkembangan kemampuan serta keterampilan karyawan secara optimal khususnya dalam hal kinerja. Karena landasan sesungguhnya suatu organisasi adalah kinerja, jika tidak ada kinerja maka tujuan tidak dapat tercapai (Hartini, 2021:2).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil secara kualitas dan kuantitas dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Sulaksono, 2015:91). Hasil kerja yang telah dicapai tersebut akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri dan juga akan mempengaruhi tingkat imbalan yang diterima. Peningkatan kinerja seseorang akan terjadi apabila terdapat kesetaraan antara pekerjaan dengan kemampuan. Selain itu, kinerja dari individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang muncul dari individu terhadap pekerjaannya. Keadaan emosional ini merupakan hasil penilaian dari individu seberapa jauh pekerjaannya dapat memenuhi keperluan hidupnya. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja justru akan merugikan perusahaan itu sendiri, karena

seorang karyawan akan cenderung memiliki sikap negatif dan lebih agresif terhadap perusahaan (Salam, 2014: 167).

Selain kepuasan kerja, dalam mencapai kinerja yang optimal terdapat banyak hal yang harus diperhatikan diantaranya adalah kompetensi dan *self efficacy* dari karyawan. Perusahaan juga perlu mengetahui sejauh mana kompetensi dan *self efficacy* sumberdaya manusia yang dimilikinya agar dapat memberikan kemampuan serta kontribusi yang maksimal sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan berpengaruh terhadap kualitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada kemajuan sebuah organisasi. Sutrisno (2009: 202) menyatakan bahwa kompetensi sebagai sikap unggul dari seorang pemimpin atau karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang baik dan sesuai dengan persyaratan atau standar kerja yang telah ditetapkan. Tingkat kompetensi tersebut membedakan seorang pelaku unggul dengan pelaku yang berprestasi terbatas. Dapat dikatakan fokus utama kompetensi ialah memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki dengan tujuan mencapai tujuan atau kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Mogot et al., (2019), dan Djati et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Wondal et al., (2019), Andreana et al., (2019) dan Cesilia et al., (2017) memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mulyani, (2019) dan Muntu et al., (2020) kembali memberikan hasil terdapat hasil positif dan signifikan antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, *self efficacy* juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Raden Roro (2019: 40), *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumberdaya kognitif dan tindakan dalam konteks tugas yang dilakukan. Secara sederhana *self efficacy* atau efikasi diri ialah rasa yakin yang ada pada diri

individu bahwa dengan kemampuannya ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, rasa yakin pada diri seseorang memberikan peran penting dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati & Karwini (2018), Ary & Sriathi (2019), Isnani & Widiartanto (2018), Priska et al., (2020), dan Cahyaningrum (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizana, (2019), Sihombing et al., (2018) dan Setyabudi et al., (2018) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Kontradiksi Penelitian

Variabel	Positif	Negatif
Kompetensi → Kinerja Karyawan	Mogot et al., (2019), dan Djati et al., (2019), Mulyani, (2019) dan Muntu et al., (2020)	Wondal et al., (2019), Andreana et al., (2019) dan Cesilia et al., (2017)
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	Widyawati & Karwini (2018), Ary & Sriathi (2019), Isnani & Widiartanto (2018), Priska et al., (2020), dan Cahyaningrum (2020)	Rizana, (2019), Sihombing et al., (2018) dan Setyabudi et al., (2018)

Dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan komitmen yang baik serta mendorong seseorang untuk dapat lebih unggul dalam mencapai tujuan tersebut. Karyawan yang memiliki efikasi yang tinggi, pada saat mengalami kegagalan ia tidak akan mudah menyerah justru akan semakin semangat untuk bangkit. Begitu juga

sebaliknya, karyawan yang memiliki efikasi diri rendah ketika mengalami kegagalan ia akan cenderung mengeluh dan menyerah karena tidak mampu menghadapi permasalahan dan akan berujung pada frustrasi karena pekerjaan.

Objek penelitian ini dilakukan pada CV. Dan Cell Nganjuk. Perusahaan CV. Dan Cell bergerak pada bidang penjualan handphone, laptop, aksesoris handphone dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan manager HRD CV. Dan Cell Nganjuk. masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kompetensi dan *self efficacy* yang rendah. Kompetensi mengenai pengetahuan karyawan yang dapat diketahui dari job description atau uraian jabatan masing-masing karyawan. Masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan karena kurang mengetahui hal tersebut, meskipun sudah dilakukan training mengenai job description masing-masing pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat ketika terdapat waktu luang atau pada saat karyawan tidak melayani customer, seharusnya mereka tetap mengisi waktu luang tersebut dengan beberapa kegiatan seperti setor brosur produk, live di sosmed, merapikan etalase toko. Akan tetapi para karyawan justru malah hanya bersantai duduk sambil ngobrol dengan rekan kerjanya.

Tingkat kompetensi yang rendah dari sisi sikap atau perilaku karyawan juga masih terdapat permasalahan. Sikap atau perilaku tersebut berupa karyawan yang melakukan penyimpangan kerja, seperti melakukan kecurangan dalam penjualan barang yang menyebabkan profit perusahaan menurun. Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan adalah dengan memanipulasi harga barang, khususnya harga Handphone second atau bekas. Mereka mengambil keuntungan sendiri dari setiap unit handphone second dengan menaikkan harga barang yang mana harga tersebut sebenarnya sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, *Self efficacy* yang rendah dari karyawan menyebabkan karyawan sering mengeluh dalam menjalankan tugasnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Banyak karyawan yang merasa tidak yakin mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya karyawan tersebut sering meminta bantuan pada rekan kerjanya untuk membantu target

pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sehingga para karyawan pun saling kewalahan dalam menjalankan tugas yang menyebabkan mereka sama-sama menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. Tidak jarang juga karyawan yang resign karena mereka merasa tidak yakin dan tertekan karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Rendahnya keyakinan karyawan atas kemampuannya justru membuat karyawan kehilangan kesempatan untuk berkembang sehingga menimbulkan kinerja yang kurang efektif dan cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian dan masih terdapat ketidak konsistenan hasil dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk meneliti kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari beberapa variabel yang diteliti yaitu menggunakan variabel kompetensi dan *self efficacy* sebagai variabel independent, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Maka dari itu, penulis akan menguji lebih lanjut mengenai “PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK)”.

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen serta menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya dalam pengembangan penelitian terkait kompetensi, *self efficacy*, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

2.) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan untuk memperbaiki kinerja pada masa yang akan datang.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti. Penulis hanya fokus meneliti mengenai kinerja karyawan yang tentunya terdiri dari beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator. Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan kompetensi dan *self efficacy* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Oleh karena itu, penelitian ini hanya fokus membahas apakah kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepusan kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Cesilia et al., (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado”. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), perencanaan karir (X2), kompetensi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rismanto et al., (2017) “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) dan kinerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyawati & Karwini, (2018) “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar”. Variabel penelitian adalah *self esteem* (X1), *self efficacy* (X2), keterlibatan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Isnani & Widiartanto (2018) “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Tirta Makmur Ungaran”. Variabel penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (X1), *self efficacy* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sihombing et al., (2018) “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. Variabel pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), *Self Efficacy* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Setyabudi et al., (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo”. Variabel pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Mulyani (2019) “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma”. Variabel penelitian ini adalah Pendidikan (X1), pelatihan (X2), kompetensi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan oleh penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV. Enigma.

Djati et al., (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada bank BJB Cabang Cirebon”. Variabel penelitian ini adalah kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mogot et al., (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

Cabang Manado”. Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), kompetensi (X3), disiplin kerja (X4), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.

Wondal et al., (2019) “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Cabang SAM Ratulangi Manado Tbk. Variabel penelitian ini adalah kompensasi (X1), kompetensi (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Andreana et al., (2019) “Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Ubi (Balitkabi) Malang”. Variabel penelitian ini adalah kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), komitmen karyawan (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sdm berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ary & Sriathi, (2019) “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karywan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). Variabel penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), *locus of control* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Sundusiah et al., (2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara”. Variabel penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Suparman et al., (2019) “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Tewah”. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mardiyana et al., (2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta”. Variabel penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kurniawan (2019) “Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi”. Variabel penelitian ini adalah Beban kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rizana (2019) “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen). Variabel penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), *Locus Of Control* (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen.

Muntu et al., (2020) “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo”. Variabel penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1), kompetensi (X2), dan

kinerja karyawan (Y). Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Priska et al., (2020) “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya”. Variabel penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), Motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cahyaningrum, & Prabowo (2020) “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan”. Variabel penelitian ini adalah pengembangan karir (X1), *self efficacy* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suciningtyas & Handayani, (2020) “Pengaruh Kompetensi Individu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Cabang Pematang)”. Variabel pada penelitian ini adalah Kompetensi Individu (X1), stres kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, (2020) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar”. Variabel pada penelitian ini adalah Kompetensi (X), Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Noor & Mulyono (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak”. Variabel pada penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Nasution (2020) “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat”. Variabel pada penelitian ini adalah Kohesivitas Kelompok (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Prayekti (2021) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Variabel pada penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis jalur dan tes tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Cesilia et al., (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado	X1 : Disiplin Kerja X2 : Perencanaan Karir X3 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado
2.	Rismanto et al., (2017) "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una"	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja X3: Pengembangan Sumber Daya Manusia Y: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Widyawati & Karwini (2018) "Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar	X1 : <i>Self Esteem</i> X2 : <i>Self Efficacy</i> X3 : Keterlibatan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar
4.	Isnani & Widiartanto (2018) "Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV. Tirta Makmur Unggaran	X1 : <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Produksi CV.

				Tirta Makmur Unggaran
5.	Sihombing et al., (2018) “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan
6.	Setyabudi et al., (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)	X1 : Pengembangan Karir X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat
7.	Mulyani (2019) “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Enigma”	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan X3 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV. Enigma
8.	Djati et al., (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Cirebon”	X1 : Kompetensi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Cabang Cirebon
9.	Mogot et al., (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado”	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Etos Kerja X3 : Kompetensi X4 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regeresi Linier Berganda	Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado

10.	Wondal et al., (2019) “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Cabang SAM Ratulangi Manado Tbk.”	X1 : Kompensasi X2 : Kompetensi X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado
11.	Andreana et al., (2019) “Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang	X1 : Kompetensi SDM X2 : Pengembangan Karir X3 : Komitmen Karyawan Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Ary & Sriathi (2019) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mall Bali)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : <i>Locus Of Control</i> Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Bali
13.	Sundusiah et al., (2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara”	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
14.	Suparman et al., (2019) “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan

	Karyawan 9 Koperasi Di Muara Tewah”			secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
15.	Mardiyana et al., (2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta”	X1: Kepuasan Kerja X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Kurniawan (2019) “Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi”	X1: Beban Kerja X2: Motivasi X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Rizana (2019) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen)	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : <i>Locus Of Control</i> X2 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pendamping sosial PKH Kabupaten Kebumen
18.	Muntu et al., (2020) “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	X1 : Pengalaman Kerja X2 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo

19.	Priska et al., (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya”	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan
20.	Cahyaningrum & Prabowo (2020) “Pengaruh Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan”	X1 : Pengembangan Karir X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Suciningtyas & Handayani (2020) “Pengaruh Kompetensi Individu, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kospin Jasa Cabang Pemasang)”	X1 : Kompetensi Individu X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Analisis Jalur (Path)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
22.	Andi Hidayat, Solihin M, Amar S. (2020) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar”	X : Kompetensi Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
23.	Noor & Mulyono (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh

	Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak”	Y: Kinerja Pegawai		langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
24.	Nasution (2020) “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat”	X1: Kohesivitas Kelompok Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
25.	Prayekti (2021) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”	X : <i>Self efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Analisis jalur dan tes tunggal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan perbedaan atau keterbaruan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini mengintegrasikan dengan kajian keislaman yaitu adanya tambahan ayat al-Qur’an dan Hadits, susunan variabel terdiri dari empat variabel yaitu kompetensi, *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan metode analisis yang digunakan adalah PLS. Persamaan dan perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Antara Penelitian Saat ini Dengan Penelitian Terdahulu

Persamaan	Perbedaan
1. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif 2. Menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen	1. Dalam penelitian ini mengintegrasikan dengan kajian keislaman yaitu adanya tambahan ayat al-Qur'an dan Hadits 2. Penelitian ini menggunakan 4 susunan variabel yaitu kompetensi, <i>self efficacy</i> , kepuasan kerja, dan kinerja karyawan 3. Objek penelitian yang berbeda dalam setiap penelitian 4. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS (<i>Partial Least Square</i>)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompetensi

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Surianto (2021: 22) secara sederhana kompetensi dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, wawasan, dan sikap yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan dalam menentukan serta memutuskan sesuatu. Sedangkan Menurut Bob Waworuntu (2016: 61-62) dalam Rizki Afri (2021: 141) kompetensi dalam bekerja merupakan kemampuan, memutuskan, menentukan dan berwenang

untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang baik di dalam organisasi. Kompetensi juga memberikan keteladanan yang baik dalam bekerja. Kompetensi juga dibentuk dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Wibowo (2007: 86) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dari suatu pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya dalam berbagai situasi yang baru serta meningkatkan manfaat yang disepakati. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari individu yang dapat dihubungkan dengan kriteria kinerja yang unggul dan efektif. Di dalam dunia kerja, semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi juga nilai balas jasanya. Maka dari itu dalam meningkatkan kompetensi seseorang dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan atau pengalaman yang biasa disebut dengan pembelajaran.

2.2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993: 9) *dalam* Wibowo (2007: 87) kompetensi sebagai landasan dasar karakteristik seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku, menyamakan situasi dalam periode waktu yang cukup lama. Terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut:

- a. Motif, yaitu sesuatu yang konsisten diinginkan sehingga menimbulkan tindakan. Motif juga mendorong serta mengarahkan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.
- b. Sifat, yaitu respon yang dilakukan secara konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri, yaitu sikap, cita-cita atau citra diri yang dimiliki seseorang.

- d. Pengetahuan yaitu informasi atau fakta yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- e. Keterampilan yaitu kecakapan dalam menjalankan tanggung jawab tertentu baik secara fisik atau mental.

2.2.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2011) *dalam* (Surianto 2021: 27), kompetensi dapat diukur melalui empat indikator yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Pemahaman
- c. Keterampilan
- d. Sikap

Pengetahuan dan pemahaman dilihat dari sejauh mana karyawan dapat mereliasasikan teori-teori dan pengalamannya dengan benar dalam pekerjaan. Indikator keterampilan berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan indikator sikap berkaitan dengan bagaimana perilaku karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan di dalam lingkungan kerja. Kompetensi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berkompeten mencerminkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik dan menguasai hal-hal yang bersifat teori atau praktik dan sikap kerja baik sehingga menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi rendah.

2.2.1.4 Kompetensi Dalam Perspektif Islam

Kompetensi merupakan keahlian individu yang muncul akibat dari pengalaman dan proses yang telah dilalui. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S. An-Nisa: 58) sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (سورة النساء: 58)

Artinya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat*” (Q.S. An-Nisa: 58)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang wajib menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Amanah tersebut dimaksudkan agar diberikan kepada ahlinya, yaitu orang-orang yang memang memiliki keahlian dan berkompeten di bidangnya. Seperti halnya dalam dunia kerja, penempatan seorang pegawai harus disesuaikan dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Dengan kesesuaian tersebut akan memudahkan pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan tegas dan maksimal. Dengan begitu, kinerja serta produktivitas yang baik akan tercapai sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kompetensi yang ada pada SDM dapat dikembangkan melalui beberapa cara seperti pelatihan, pendidikan serta pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta memenuhi aspek kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Hal tersebut sesuai dengan hadis Riwayat Bukhari (6015) sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ
 يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ

الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه بخاري)

Artinya: “Jika Amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi” seorang sahabat bertanya: “bagaimana maksud Amanah yang disia-siakan? Nabi menjawab: “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (HR Bukhari, 6015).

Berdasarkan hadis diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dari individu perlu diketahui dan diukur terlebih dahulu sebelum diberikan tanggung jawab. Jika suatu pekerjaan diberikan kepada yang bukan ahlinya akan menyebabkan kerugian bagi organisasi itu sendiri, karena kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

2.2.2 Self Efficacy (Efikasi Diri)

2.2.2.1 Pengertian Self efficacy

Menurut Bangun (2012) dalam Rachmat (2021: 44) *self efficacy* merupakan keyakinan diri sendiri mengenai kemampuan dalam melakukan perbuatan yang diharapkan. Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak, jika seseorang yakin dalam bertindak maka individu tersebut akan berusaha keras untuk mencapainya begitu juga sebaliknya. Menurut Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Raden Roro (2019: 40), *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumberdaya kognitif dan tindakan dalam konteks tugas yang dilakukan.

Bandura (2013) dalam Sihombing et al., (2018) mengatakan *self efficacy* ialah penilaian dari diri sendiri terhadap kemampuan diri berdasarkan hasil yang ingin dicapai. Bandura (1997) dalam Rizana (2019) mengatakan *self efficacy* dapat tumbuh dan berkembang melalui empat sumber yaitu pengalaman, pengamatan terhadap perilaku orang

lain yang melakukan hal sama, persuasi dari orang lain, dan kondisi fisik maupun emosional. Prestasi yang dicapai seseorang merupakan salah satu harapan efikasi diri yang besar karena hal tersebut dicapai dengan pengalaman-pengalaman pribadi berupa keberhasilan ataupun kegagalan. Oleh karena itu, *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi berbagai tindakan yang perlu dilakukan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Ghufron & Risnawati (2014: 74-75) dalam Busro (2017: 151) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* baik internal maupun eksternal, diantaranya adalah:

a. Pengalaman Individu:

Pengalaman dari diri sendiri berupa keberhasilan atau kegagalan memberikan pengaruh yang besar terhadap efikasi diri. Jika keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri, maka kegagalan dapat mengurangi efikasi diri. Dari proses tersebut efikasi diri akan terus berkembang dan secara perlahan dampak negatif yang timbul dari kegagalan akan berkurang.

b. Pengalaman orang lain:

Yaitu pengamatan yang dilakukan individu terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sama dan sebanding dengan dirinya akan meningkatkan efikasi diri. Begitu juga sebaliknya, pengamatan yang dilakukan dari kegagalan orang lain juga akan menurunkan penilaian individu terhadap dirinya terkait kemampuannya dan usaha yang dilakukannya pun juga berkurang.

c. Persuasi verbal:

Dalam hal ini, individu di berikan saran, nasihat, mootivasi, dan arahan untuk meningkatkan keyakinan dalam diri akan kemampuan yang dimiliki. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan. Namun, pengaruh yang

ditimbulkan juga tidak terlalu besar karena persuasi verbal ini tidak disertai pengalaman yang langsung dialami oleh individu itu sendiri.

d. Kondisi fisiologis:

Individu akan mengamati diri sendiri akan kondisi fisiologisnya dalam menilai kemampuan yang dimiliki. Kondisi fisik yang tegang hanya akan mengurangi dan melemahkan performance individu.

2.2.2.3 Indikator Dimensi Self Efficacy

Mukhid (2009) *dalam* (Rachmat 2021: 48) menyebutkan terdapat tiga dimensi efikasi diri, yaitu:

a. Tingkat level:

Dalam dimensi ini seseorang dihadapkan dalam tingkat kesulitan dalam menjalankan tugas. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam memandang tingkat kesulitan suatu tugas. Seseorang akan merasa sangat mudah mengerjakan tugas pada level rendah, dan pada level tinggi atau sulit akan cenderung dihindari. Dengan kata lain, individu akan melakukan tugas yang menurutnya mampu dilakukan dan akan menghindari tugas yang memiliki level di luar kemampuannya.

b. Generalisasi:

Dimensi ini mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam situasi tertentu baik dalam konteks tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Semakin tinggi efikasi diri pada individu dalam menjalankan kegiatan tertentu, maka semakin kuat pula efikasi diri yang dimiliki.

c. Kekuatan:

Dimensi ini berhubungan dengan kuatnya keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dan diikuti oleh ketahanan serta keuletan dalam memenuhi tugasnya. Individu yang memiliki kemantapan yang kuat terhadap kemampuan akan terus berusaha dan bertahan meskipun mengalami banyak tantangan dan kesulitan. Selain itu,

pengalaman juga memiliki pengaruh yang besar terhadap efikasi diri. Pengalaman yang rendah juga akan melemahkan efikasi diri, begitu juga sebaliknya.

2.2.2.4 Self Efficacy Dalam Perspektif Islam

Self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya, sehingga seseorang lebih giat dan bekerja keras untuk mewujudkannya. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S. Ar-Ra'd: 11):

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (سورة الرعد: 11)

Artinya: “*Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia*” (Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah tidak akan merubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan kerja kerasnya sendiri. Pola pikir seseorang dapat mempengaruhi usaha dan hasil yang ingin dicapai. Selain ayat diatas, *self efficacy* dalam individu juga dijelaskan pada Q.S. Al-Anfal ayat 12, sebagai berikut:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَأَلْتَنِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ (سورة الأنفال: 12)

Artinya: “(Ingatlah), Ketika tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku Bersama kamu, maka teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang telah beriman.” Kelak akan Aku berikan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka pukullah di atas leher mereka dan pukullah tiap-tiap ujung jari mereka” (Q.S. Al-Anfal: 12).

Ayat tersebut diturunkan bertepatan dengan terjadinya perang badar yang menjelaskan betapa pentingnya keyakinan umat islam akan kemenangan perang badar. Begitu hal nya seseorang yang menjalankan pekerjaan harus dilandasi dengan keyakinan yang kuat bahwa dia mampu menyelesaikan tanggung jawabnya. Keyakinan tersebut akan mendorong seseorang untuk berusaha dengan maksimal untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, konsep *self efficacy* meliputi keyakinan seseorang kepada Allah dengan mengharapkan rahmat serta pertolongan-Nya bahwa ia mampu menghadapi berbagai masalah atau ujian yang dihadapi.

Self efficacy dalam islam juga dijelaskan dalam hadis Riwayat Bukhari sebagai berikut:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالْيَتَةِ وَلِكُلِّ امْرِي مَا نَوَى
فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا
(رواه بخاري)

Artinya: “Dari Umar, bahwa Rasulullah bersabda: semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap orang tergantung apa yang diniatkan, barangsiapa niat hijrahnya karena Allah maka hijrahnya kepada Allah serta Rasul-Nya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin dicapainya atau karena seorang yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang dia niatkan” (HR Bukhari).

Hadis diatas menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki niat dalam segala aktivitasnya, maka akan muncullah sebuah motivasi intrinsik dalam dirinya. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri yang berkaitan dengan keyakinan untuk melakukan suatu hal secara maksimal. Keyakinan tersebut dalam psikologi biasa disebut dengan *self efficacy*.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sinambela (2017 :303) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dari seseorang terhadap pekerjaannya baik dari hasil usahanya sendiri (internal) atau dukungan luar (eksternal). Kepuasan kerja juga ditunjukkan atas kesesuaian harapan dengan imbalan yang disediakan dari pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja erat kaitannya dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, serta motivasi.

Kepuasan kerja juga termasuk kepuasan dalam hidup. Lingkungan luar dari pekerjaan juga dapat mempengaruhi perasaan seorang pekerja. Dengan demikian terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup. Oleh karena itu, tugas seorang manajer dalam sebuah perusahaan tidak hanya mengontrol dari lingkungan pekerjaan saja tetapi juga sikap seseorang terhadap lingkungan kehidupannya (pribadi).

Sutrisno (2009: 74) berpendapat kepuasan kerja ialah sikap yang timbul dari karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan suasana kerja, interaksi social dalam perusahaan, imbalan yang diberikan, dan hal lainnya yang berhubungan dengan keadaan fisik dan psikologis. Maka dari itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong sikap positif seseorang terhadap pekerjaan.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009: 75) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang baik

memuaskan atau tidak memuaskan dalam memperlakukan pekerjaan. Sikap positif atau negatif dari kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan mempengaruhi psikologisnya yang menimbulkan sikap negatif. Sikap negatif tersebut dapat menjadikan karyawan stress yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup atau tinggi akan lebih semangat, aktif, kooperatif, dan berprestasi dalam bekerja dibandingkan karyawan yang memiliki kepuasan rendah. Karena karyawan yang rendah akan kepuasan kerja tidak akan pernah memperoleh kematangan atau perkembangan psikologisnya dan hanya akan menambah frustrasi atau stress kerja yang tinggi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bintoro & Drayanto (2017: 92) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

- a. Faktor Psikologik, yaitu faktor yang berhubungan dengan internal karyawan seperti bakat, minat, kenyamanan dalam menjalankan tugas, sikap terhadap pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki.
- b. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi karyawan
- c. Faktor fisik, yaitu berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan seperti sarana prasarana, jenis pekerjaan, waktu istirahat dan lain sebagainya.
- d. Faktor finansial, yaitu faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, fasilitas, tunjangan-tunjangan, promosi jabatan dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) *dalam* (Tannady 2017: 179) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Balas jasa yang seimbang
- b. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan
- c. Tingkat kesulitan pekerjaan
- d. Lingkungan kerja yang kondusif
- e. Sarana dan prasarana yang memadai
- f. Perilaku kepemimpinan
- g. Karakteristik pekerjaan

2.2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006: 244) *dalam* (Indrasari 2017: 46) kepuasan kerja meliputi enam dimensi, yaitu:

- a. Gaji, yaitu berkaitan dengan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan tidak membuat karyawan bosan dan dapat memberikan kesempatan belajar serta kesempatan menerima tanggung jawab.
- c. Promosi, yaitu kenaikan jabatan di dalam organisasi. Promosi ini mampu memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang baik dan ramah juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja.
- e. Pengawasan, yaitu cara pimpinan dalam mengawasi karyawan dengan memberikan perhatian dan partisipasi dalam mengambil keputusan akan selalu di ingat dan sulit dilupakan oleh karyawan.
- f. Kelompok kerja, yaitu kelompok kerja kondusif dan suportif memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk senantiasa bersyukur dan ikhlas dalam melakukan suatu perbuatan yang baik termasuk dalam bekerja. Selain itu, segala sesuatu harus diniatkan hanya untuk beribadah kepada Allah SWT. Nikmat sekecil apapun yang diberikan Allah SWT harus dilandasi rasa syukur, sehingga mampu memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi seseorang. Rasa syukur dipanjatkan kepada Allah SWT justru akan memnambah dan melipat gandakan kenikmatan itu sendiri. Seperti firman Allah SWT (Q.S. Ibrahim: 7) sebagai berikut:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكَ رِزْقُكَ لَسْتَ بِشَاكِرٍ إِلَّا أَكْثَرًا كَفَرًا (سورة إبراهيم: 7)

Artinya: *“Dan (ingatlah) Ketika Tuhanmu memaklumkan: ”Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat””* (Q.S. Ibrahim: 7).

Pelajaran yang dapat diambil dari ayat diatas adalah kepuasan kerja semua berawal dari rasa syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Setiap pekerjaan memiliki nikmat tersendiri. Pekerjaan yang dilandasi dengan kejujuran dan keikhlasan, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan lebih maksimal.

Selain itu, terdapat Firman Allah SWT pada Q.S. At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَالَمِينَ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة: 105)

Artinya: Dan katakanlah, *“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang*

Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah ayat 105).

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. At-Taubah ayat 105, dapat diketahui bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan yang dilakukan oleh hamba-Nya harus dilakukan dengan adanya keasadaran dan tujuan yang jelas. Segala perbuatan yang baik diniatkan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT, karena segala aktivitas yang baik dalam kehidupan merupakan amal yang diperintahkan oleh ajaran islam.

Seseorang yang senantiasa bersyukur akan mudah menerima keberhasilan atau kegagalan yang dialami. Kita diharuskan untuk selalu bersyukur atas segala nikmat yang diberikan Allah kepada kita. Oleh karena itu kita tidak boleh membandingkan kenikmatan orang-orang golongan bawah dengan orang-orang golongan atas. Hal tersebut telah dijelaskan di dalam hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَنْظِرُوا إِلَى مَنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ (رواه بخاري ومسلم)

Artinya: Dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda: “Lihatlah orang yang dibawahmu, dan jangan melihat orang yang diatasmu. Karena yang demikian itu lebih patut agar kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah diberikan kepadamu”. (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi saat ini, bekerja keras dengan diimbangi rasa ikhlas dan syukur menjadi salah satu tantangan yang berat. Seseorang yang dapat bekerja dengan ikhlas mempunyai kenikmatan tersendiri yang mana hal tersebut tidak dapat diukur dengan nominal. Oleh karena itu

kepuasan kerja yang didapatkan seseorang yang ikhlas jauh lebih besar dibandingkan dengan orang yang hanya bekerja namun tidak diimbangi dengan rasa ikhlas dan syukur terhadap apa yang telah didapatkan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) *dalam* Adamy (2016: 92) mendefinisikan kinerja karyawan ialah kegiatan karyawan yang didorong oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaan dari karyawan itu sendiri serta hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Adamy (2016: 93) kinerja karyawan merupakan bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan lebih terarah pada prestasi kerja yang didalamnya terdapat kualitas output, kuantitas output, sikap kooperatif, serta kehadiran di tempat kerja.

Irawan (2000: 17) *dalam* Nurbaya (2020: 121) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai perbuatan atau prestasi (*performance*). Dalam hal ini *performance* dapat diartikan sebagai output dari pekerja. Output tersebut harus dapat dibuktikan secara nyata dan dapat diukur melalui perbandingan sesuai standar yang telah ditetapkan. Nurbaya (2020: 122) Kinerja sendiri juga dapat diartikan sebagai hasil keseluruhan kegiatan sumberdaya manusia baik jasmani maupun rohani dengan tujuan tertentu. Kinerja sebagai penilaian dari hasil kerja juga harus sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, waktu, serta tingkat kepuasan yang diterima dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Standar tersebut nantinya akan menjadi acuan perusahaan dalam pemahaman strategi penilaian kinerja yang baik. Oleh karena itu dengan segala keterbatasan cakupan, kinerja harus berada dalam lingkup manajemen serta sistem administrasi yang sesuai dan selaras agar tujuan dapat tercapai secara optimal.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Salam (2014: 166) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau *performance* sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*ability*)
- b. Potensi diri (*capacity*)
- c. Insentif (material dan non material)
- d. Lingkungan kerja
- e. Uraian jabatan
- f. Umpan balik dari kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) *dalam* (Warella et al., 2021: 19), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor kompetensi, yaitu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam bekerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, yaitu penyediaan sarana dan prasarana dari organisasi yang mendukung pekerjaan, kenyamanan serta syarat kerja yang ditetapkan.
- c. Faktor dukungan manajemen, yaitu kinerja karyawan dan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dan atasan. Kemampuan manajerial tersebut berhubungan dengan bagaimana menciptakan sistem kerja yang baik, hubungan industrial yang aman, proses pengembangan kompetensi karyawan memadai, dan bagaimana memberikan dorongan serta motivasi terhadap karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) *dalam* Sopiah & Sangadji (2018), terdapat enam indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas, yaitu diukur dari hasil pekerjaan dan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas

- b. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil yang diperoleh dari kinerja karyawan. Biasa disebut dengan jumlah unit dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu serta standar pencapaian kinerja yang ditetapkan
- d. Efektivitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumberdaya di dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan hasil dari penggunaan sumberdaya pada setiap unitnya.
- e. Kemadirian, yaitu berhubungan dengan komitmen kerja karyawan pada organisasi dengan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Paramansyah & Husna (2021: 101) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Tinggi rendahnya keberhasilan dari kinerja biasa disebut dengan *level of performance*. Orang yang berada pada *level of performance* tinggi dapat dikatakan orang yang produktif. Begitu juga sebaliknya, orang yang tidak dapat mencapai *level of performance* tinggi atau standart dapat dikatakan orang yang tidak produktif. Sebagaimana firman Allah SWT. (Q.S: Al-Ahqaaf: 19).

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (سورة الأحقاف: 19)

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan ” (Q.S. Al-Ahqaaf: 19)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah akan memberikan balasan setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan yang dikerjakannya. Dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan yang baik dan menguntungkan organisasinya, maka ia juga akan mendapatkan balasan yang baik pula dari usahanya tersebut. Dari ayat diatas dapat

kita ambil pelajaran bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti halnya Allah mengangkat derajat manusia bagi mereka yang mau bekerja.

Kinerja dalam Islam juga telah dijelaskan dalam Hadis Riwayat Thabrani, sebagai berikut:

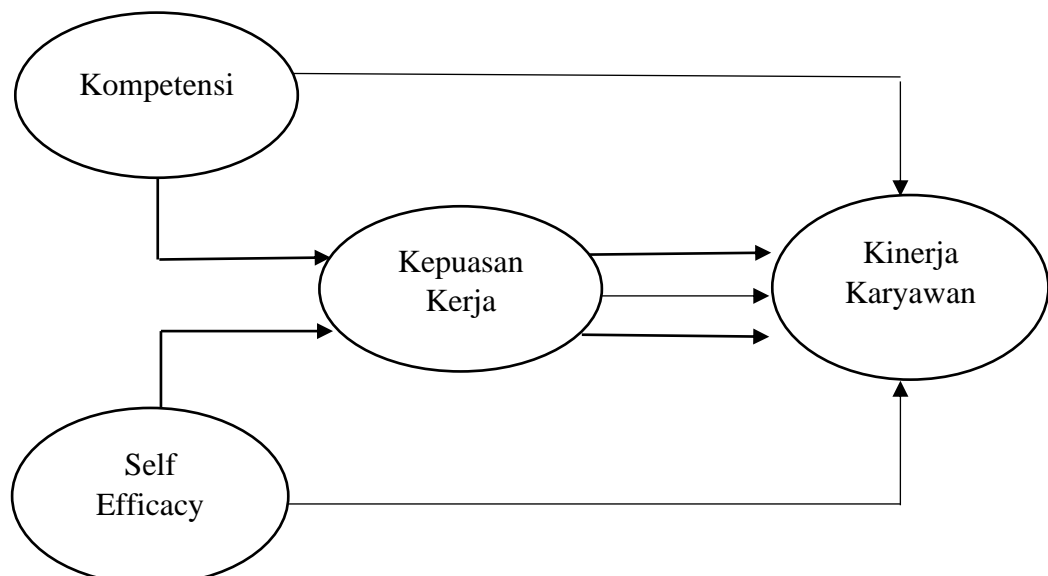
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan dilakukan secara itqam (tepat, terarah, dan tuntas)*”. (HR. Thabrani).

Berdasarkan penjelasan hadis di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, terarah, tuntas dapat mendorong kemajuan suatu organisasi. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran manajer dalam menilai dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar kinerja dapat berjalan dengan optimal.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyani, (2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kriteria tugas yang diembannya merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Selain kompetensi yang sudah memadai juga harus ditunjang dengan program pelatihan lainnya yang bertujuan untuk mengasah kemampuan serta keterampilan karyawan sehingga perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten. Djati et al., (2019) juga menyebutkan bahwa kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan serta keterampilan dari karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Kompetensi dari karyawan mempunyai peran tersendiri dalam mempengaruhi anggota organisasinya dalam mencapai visi dan misi yang ingin dicapai.

Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Kereh et al., (2018), Mogot et al., (2019) dan Muntu et al., (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Jose Priska, dkk (2020) *self efficacy* memiliki peran penting dalam dunia pembelajaran. Seseorang diharuskan untuk yakin akan kemampuannya dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul dalam dunia pembelajaran. Karena dengan yakin akan kemampuannya itulah membuat seseorang dapat dengan tegas dan mudah dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu, dalam mencapai suatu keberhasilan dari pekerjaan juga dibutuhkan rasa kepercayaan yang tinggi dari seseorang agar terciptanya kinerja yang baik. Cahyaningrum, (2020) mengatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat

menjadikan seseorang lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal sehingga tercipta kinerja yang baik dan cenderung mengalami peningkatan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Widyawati & Karwini, (2018), Ary & Sriathi (2019) dan Isnani & Widiartanto (2018) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Menurut Suristya (2021) di era persaingan yang kompetitif saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki tata kelola yang baik serta sumberdaya yang kompeten di dalam bidangnya. Selain memperhatikan kompetensi karyawan, suatu organisasi juga harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dengan mendapatkan apa yang sesuai dengan keinginannya bahkan lebih. Setiap karyawan memiliki tujuan masing-masing yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat mendorong motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Suciningtyas & Handayani, (2020) juga menyatakan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dapat mencerminkan kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dalam mencapai kepuasan kerja tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah dengan kompetensi individu yang memadai, kompensasi yang sesuai, serta pengelolaan stress kerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, (2020), dan Abduh et al., (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dapat

mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

2.4.4 Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Prayekti (2021) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* dapat menjadi tolok ukur pada diri sendiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Selain *self efficacy*, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena dapat mendorong moral, tingkat disiplin serta pretasi kerja karyawan. Pada penelitian ini juga memberikan hasil bahwa variabel kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Findriyani & Parmin, (2021) dan Ali & Wardoyo (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

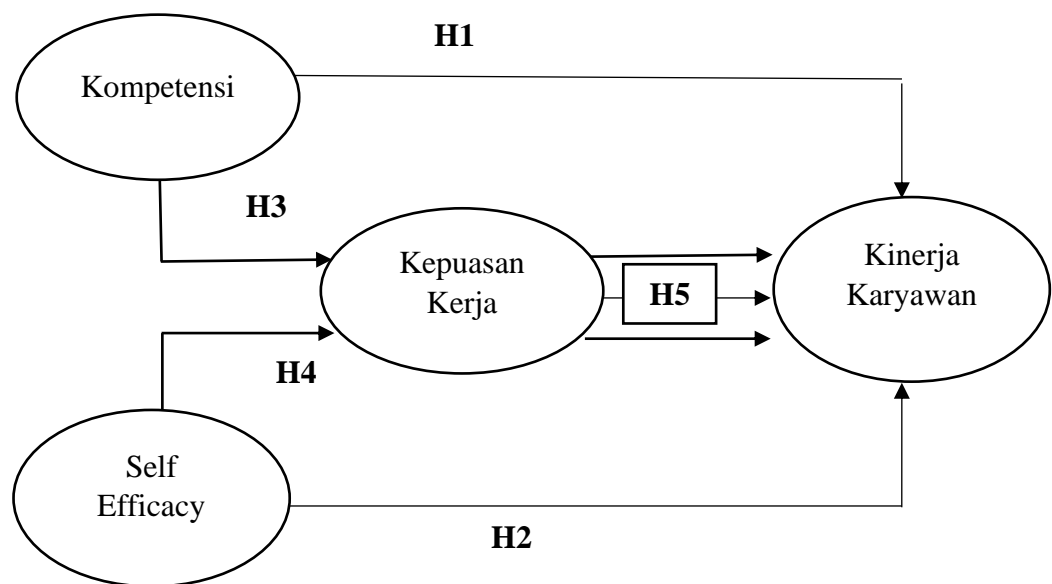
Sundusiah et al., (2019) menyebutkan bahwa dengan meningkatkan dan memaksimalkan kepuasan kerja karyawan akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dan optimal. Dengan kinerja yang baik maka profitabilitas perusahaan akan meningkat dan unggul dalam bersaing. Noor & Mulyono (2020) juga menyatakan bahwa seseorang cenderung lebih giat dan semangat jika kepuasan kerja telah terpenuhi. Tingginya kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih loyal terhadap organisasi, bekerja dengan tenang dan nyaman, serta karyawan akan lebih responsif terhadap perusahaan sehingga peluang dalam mencapai tujuan perusahaan akan lebih besar.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Nasution (2020), Suparman et al., (2019), Mardiyana et al., (2019), Rismanto et al., (2017) dan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik, begitu juga sebaliknya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.5 Model Hipotesis

Gambar 2. 2 Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga terdapat pengaruh pada variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Dan Cell

H2: Diduga terdapat pengaruh pada variabel *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Dan Cell

H3: Diduga terdapat pengaruh pada variabel kompetensi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Dan Cell

H4: Diduga terdapat pengaruh pada variabel *self efficacy* (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Dan Cell

H5: Diduga terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV. Dan Cell

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Rodhi (2022: 24) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisisnya menekankan pada data numerikal atau angka dan diolah menggunakan metode statistika. Menurut Sugiyono (2012) *dalam* Siyoto (2015: 17) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Dan Cell Nganjuk

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Dan Cell yang berlokasi di Jl. A. Yani No. 19 Warujayeng, Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena berdasarkan observasi awal masih terdapat kendala mengenai kompetensi dan *self efficacy* karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang di dalamnya memiliki karakteristik tertentu, dan peneliti menetapkan untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Sehingga dapat dikatakan bahwa populasi tidak hanya orang, akan tetapi bisa organisasi, hasil karya manusia, binatang, dan benda-benda alam lainnya (Anshori dan Iswati, 2009: 92). Dari penjelasan diatas

ditetapkan bahwa populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Dan Cell yang berjumlah 345 orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri, sifat serta karakteristik tertentu (Supriyanto dan Maharani, 2019: 20). Apabila populasi itu besar yang memungkinkan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Dan Cell Nganjuk dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut (Umar, 2004) dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013: 38):

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

Keterangan: n = Sampel

N = Populasi

e = Batas ketelitian yang diinginkan atau galat pendugaan

Jumlah karyawan CV. Dan Cell Nganjuk adalah 345 orang dan akan diambil untuk sampel penelitian. Dalam penelitian ini, batas toleransi kesalahan digambarkan dalam persentase yaitu dengan menggunakan batas ketelitian sebesar 10%. Perhitungan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{345}{1 + 345 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{345}{1 + (345 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{345}{1 + 3,45}$$

$$n = \frac{345}{4,45}$$

$$n = 77,5280899$$

Apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 345 populasi pada *margin of error* adalah sebesar 78.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 21) teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling acak sederhana* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dan memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi. Sedangkan menurut Rinaldi, dkk (2020: 5) *sampling acak sederhana* merupakan metode yang paling sederhana dalam mendapatkan sampel yang representatif. Untuk mendapatkan hasil yang baik dalam *sampling acak sederhana* harus memiliki sebaran yang homogen.

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tempat penelitian. Data primer merupakan data mentah yang validitas dan reliabilitasnya sangat tergantung kesungguhan dan kejujuran obyek dalam mengisi kuesioner penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari tempat penelitian. Data ini sudah melalui tahap pengujian sehingga dapat langsung dimanfaatkan oleh peneliti.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu melakukan pengamatan terhadap gejala yang timbul pada objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan mengajukan permohonan izin observasi kepada instansi yang bersangkutan. Setelah mendapatkan izin

observasi dari instansi, peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan manajer HRD CV. Dan Cell dan beberapa karyawan. Selain itu, peneliti juga memperhatikan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Data yang didapatkan dalam observasi diantaranya adalah profil perusahaan, permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi khususnya dalam hal kompetensi dan *self efficacy* karyawan, data jumlah karyawan setiap area kota, dan data jumlah total karyawan CV. Dan Cell Nganjuk.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber mengenai objek yang akan diteliti. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan manajer HRD CV. Dan Cell dan beberapa karyawan yang terkait dengan penerapan kompetensi, *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung dengan menyusun daftar pertanyaan secara sistematis terhadap objek dan harus dijawab responden sesuai dengan yang sebenarnya

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi yang dimiliki oleh objek penelitian atau sumber data

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) variabel merupakan sesuatu hal yang berupa apa saja yang ditentukan peneliti untuk dipelajari sehingga menemukan informasi tentang hal tersebut dan ditarik kesimpulan. Untuk memperkecil risiko kesalahan penafsiran pengertian pada penelitian ini, maka peneliti menyebutkan beberapa istilah yang digunakan sebagai berikut:

- a. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang berperan mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan perubahan

pada variabel terpengaruh. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah Kompetensi (X1) dan *Self efficacy* (X2).

- b. Variabel dependen atau variabel terpengaruh merupakan variabel yang terdapat dalam hipotesis penelitian yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel intervening atau variabel mediasi ialah variabel yang menjadi perantara atau penghubung hubungan variabel bebas ke variabel terpengaruh. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kompetensi	a. Pengetahuan b. Pemahaman c. Keterampilan d. Sikap	Sutrisno (2012)
2.	<i>Self Efficacy</i>	a. Tingkat level b. Generalisasi c. Kekuatan	Mukhid (2009)
3.	Kepuasan Kerja	a. Gaji b. Pekerjaan c. Promosi d. Rekan Kerja e. Pengawasan f. Kelompok kerja	Luthans (2006)
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan d. Efektivitas e. Kemandirian	Robbins (2006)

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan dalam menentukan panjang pendeknya interval pada alat ukur sehingga bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan kuantitatif (Supriyanto & Maharani (2013: 43). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu kejadian sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator variabel dan indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolok ukur dalam menyusun item-item pertanyaan (Sarjono dan Julianita, 2011) dalam (Supriyanto & Maharani, 2013: 43).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang berisi beberapa pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Adapun jawaban responden dibagi dalam lima kategori penelitian yaitu:

- a.) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b.) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c.) Netral (N) : Skor 3
- d.) Setuju (S) : Skor 4
- e.) Sangat Setuju (SS) : Skor 5

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Supriyanto & Maharani (2013: 63) mengatakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan dari tempat penelitian. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui secara mendalam variabel-variabel yang diteliti dengan

menguraikan jawaban dari responden ke dalam skala likert dengan lima alternatif jawaban.

3.9.2 Analisis PLS (Partial Least Square)

Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. *Partial Least Square* merupakan metode yang powerfull dan tidak banyak asumsi sebagai dasar penggunaannya. Dalam metode ini, data yang di uji tidak harus berdistribusi normal, yaitu indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, dan ratio dapat digunakan dengan model yang sama. Ukuran sampel yang digunakan juga bisa kecil, sedang atau besar. PLS digunakan juga dalam mengkonfirmasi dan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel (Ghozali, 2008) dalam (Supriyanto & Maharani (2019: 43).

Inner model

3.9.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Secara umum, metode dan fungsi analisis yang digunakan dalam PLS dibedakan menjadi dua bagian yaitu outer model dan inner model (Hardisman, 2021: 6). Outer model merupakan analisis yang digunakan untuk menguji validitas serta reliabilitas prediktor, dan pernyataan atau item yang ada pada setiap variabel pada kuisisioner penelitian.

a. Validitas

Menurut Ferdinand (2014) *dalam* Bernadin (2021: 21) uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan instrumen penelitian dengan melihat apakah pernyataan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Begitu juga dengan pendapat Amir (2015) *dalam* Bernadin (2021: 21) validasi bagi variabel laten ialah apakah tiap variabel tersebut dapat berepengaruh terhadap item-item yang ada dalam skala pengukuran.

Untuk mengetahui serta menguji apakah instrument yang digunakan telah memenuhi validitas, yaitu dengan menggunakan korelasi pearson. Sedangkan untuk

menganalisisnya adalah dengan menghitung koefisien korelasi pada masing-masing nilai setiap item pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata nomor pertanyaan tersebut. Kemudian, koefisien korelasi yang diperoleh r harus melalui uji signifikansi dengan menggunakan uji t atau dapat dengan membandingkan dengan r tabel. Jika t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel maka nomor pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Selanjutnya, jika r yang didapatkan diikuti oleh harga $p < 0,05$ maka nomor pertanyaan tersebut valid (Supriyanto & Maharani, 2013: 48).

b. Reliabilitas

Ferdinand (2014) dalam Bernadin (2021: 21) menyatakan reliabilitas ialah skala atau instrument pengukur data untuk mengetahui apakah data tersebut terpercaya atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat bagaimana konsistensi instrumen tersebut dalam mempunyai kesamaan hasil pada setiap pengukuran yang dilakukan. Untuk menilai sejauh mana reliabilitas atas skala tersebut, maka peneliti perlu menggunakan *Cronbach's Alpha*. Skala yang dikatakan stabil dan telah memenuhi adalah jika nilainya 0,70. Akan tetapi untuk skala perkembangan awal, nilai 0,60 sudah dapat dikatakan cukup memadai. Dapat disimpulkan bahwa jika skor reliabilitas berada diantara 0 dan 1, maka semakin dekat ke arah 1 koefisien reliabilitasnya, juga semakin besar pula reliabilitas skor tersebut.

3.9.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan analisis struktural yang digunakan dalam menguji hipotesis. Uji hipotesis ialah analisis secara statistic sebagaimana analisis regresi yang menggunakan *bootstrapping* untuk mengetahui hasil uji hipotesis tersebut (Hardisman, 2021: 6).

Menurut Supriyanto & Maharani (2013: 101), *goodness of fit model* diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai dari observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* >0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; begitu sebaliknya jika nilai *Q-square* <0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.9.3 Uji Mediasi

Uji mediasi yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui kedudukan variabel intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu diadakannya uji nilai t dari koefisien ab. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi. Kemudian melihat sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi parsial atau bukan sebagai variabel mediasi. Metode pemeriksaan yang dilakukan pada variabel mediasi yaitu: 1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi. 2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi. 3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi. 4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (solimun, 2012: 35).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

CV. Dan Cell merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan elektronik seperti handphone, laptop, aksesoris handphone, aksesoris laptop dan lain sebagainya. CV. Dan Cell didirikan pada tahun 2008 oleh bapak Ridhan Nandari sebagai owner. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 19, Warujayeng, Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

Berdasarkan sejarah singkat, CV. Dan Cell pertama kali berdiri hanya dengan satu toko dan diberi nama Dan Cell Songo pada 1 agustus tahun 2008. Dan Cell Songo tersebut kemudian berkembang pesat dan mampu menarik konsumen dengan jumlah yang besar. Melihat perkembangan yang terjadi, kemudian membuka cabang pada 1 desember 2008 yaitu Dan Cell Fantastik, hingga saat ini CV. Dan Cell telah memiliki 30 cabang yang tersebar luas di area jawa timur.

Toko yang dimiliki oleh CV. Dan Cell memiliki perbedaan dengan toko lainnya. Perbedaan tersebut diantaranya adalah pelayanan yang diberikan, penampilan karyawannya yang menarik, harga produk lebih terjangkau, stock yang dimiliki sangat lengkap, tempat yang nyaman, dan pelayanan after sale. Selain itu strategi pemasaran yang dilakukan juga unik, diantaranya adalah dengan menyebar brosur produk, pemasangan banner, *flyering (door to door)*, grebek pasar, kerjasama dengan instansi, support kegiatan sekolah, flash mob, senam dan cell, dan happening art.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

- a. Visi Perusahaan

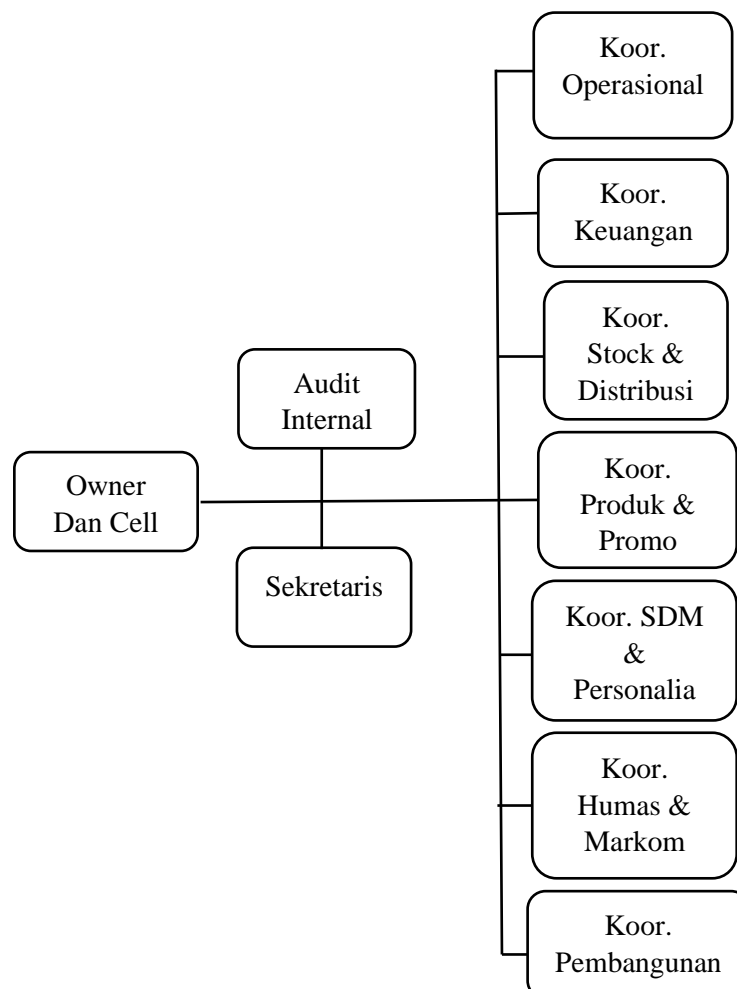
Mewujudkan perusahaan yang bermanfaat dan berdaya saing, mampu bertahan dan mengedepankan kualitas, kesejahteraan berkelanjutan untuk sesama.

b. Misi Perusahaan

- Kami siap memberikan manfaat bagi (pelanggan, karyawan, investor, dan masyarakat)
- Tujuan mencapai kepuasan pelanggan atau relasi, mengembangkan dan mempertahankan diri sebagai pemimpin pasar di setiap kategori divisi usaha yang kita jalankan
- Memberdayakan perempuan untuk bisa berdikari dan mandiri memiliki penghasilan sendiri
- Menyediakan layanan terbaik dan berkualitas tinggi

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV. Dan Cell Nganjuk



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan Pendidikan terakhir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan dan hasil analisis karakteristik responden dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden, maka dapat di deskripsikan sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di CV. Dan Cell Nganjuk. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	4	5,1%
Perempuan	74	94,9%
Jumlah	78	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 74 atau 94,87% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 4 atau 5,13%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebesar 98,87%.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di CV. Dan Cell Nganjuk. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam table 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18-22	51	65,4%
23-27	27	34,6%
Jumlah	78	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 diketahui bahwa dari 78 responden dibedakan menjadi 2 kategori. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, usia responden 18-22 tahun berjumlah 51 atau 65,39% sedangkan usia 23-27 tahun berjumlah 27 atau 34,61%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian berusia 18-22 tahun.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di CV. Dan Cell Nganjuk. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam table 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	45	57,7%
1-5 Tahun	32	41%
>5 Tahun	1	1,3%
Jumlah	78	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.3 diketahui bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini dikategorikan dalam tiga kelompok.

Responden dengan lama bekerja <1 tahun berjumlah 45 atau 57,7%, responden lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 32 atau 41%, dan responden lama bekerja >5 tahun berjumlah 1 atau 1,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja <1 tahun.

4.2.4 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di CV. Dan Cell Nganjuk. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam table 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	70	89,7%
Diploma	3	3,9%
Sarjana (S1)	5	6,4%
Jumlah	78	100%

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang berpendidikan dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok. Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 70 atau 89,7%, responden dengan pendidikan terakhir diploma berjumlah 3 atau 3,9%, repsonden dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) berjumlah 5 atau 6,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kompetensi (X1)

Variabel Kompetensi (X1) memiliki empat indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap. Dari indikator tersebut

telah dijabarkan menjadi sembilan pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	4	5%	41	53%	33	42%	4,372
X1.2	0	0%	0	0%	7	9%	37	47%	34	44%	4,346
X1.3	0	0%	0	0%	3	4%	31	40%	44	56%	4,526
X1.4	0	0%	0	0%	10	12%	34	44%	34	44%	4,308
X1.5	0	0%	0	0%	7	9%	43	55%	28	36%	4,269
X1.6	0	0%	0	0%	5	7%	33	42%	40	51%	4,449
X1.7	0	0%	0	0%	9	12%	29	37%	40	51%	4,397
X1.8	0	0%	0	0%	4	5%	34	44%	40	51%	4,462
X1.9	0	0%	0	0%	3	4%	28	36%	47	60%	4,564

Berdasarkan pada Tabel diatas, item X1.1 33 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,372, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik”.

Pada item X1.2, 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 37 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,346, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memahami tugas pokok dan fungsi perusahaan”.

Pada item X1.3, 44 responden menyatakan sangat setuju, sementara 31 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak

setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,526 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memahami job description dari pekerjaan saya”.

Pada item X1.4, 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,308 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan”.

Pada item X1.5, 28 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,269 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menggunakan kreativitas saya untuk memaksimalkan pekerjaan”.

Pada item X1.6, 40 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,449 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan jujur”.

Pada item X1.7, 40 responden menyatakan sangat setuju, sementara 29 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,397 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal”.

Pada item X1.8, 40 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, 0

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,462 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan ini”.

Pada item X1.9, 47 responden menyatakan sangat setuju, sementara 28 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,564 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu bekerjasama antar tim maupun individu”.

4.3.2 Variabel *Self Efficacy* (X2)

Variabel *Self efficacy* (X2) memiliki tiga indikator yaitu tingkat level, generalisasi, dan kekuatan. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi sembilan pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy* (X2)

Indikator	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	10	13%	38	49%	30	38%	4,256
X2.2	0	0%	0	0%	11	14%	39	50%	28	36%	4,179
X2.3	0	0%	0	0%	10	13%	39	50%	29	37%	4,244
X2.4	0	0%	0	0%	5	7%	40	51%	33	42%	4,359
X2.5	0	0%	0	0%	8	11%	33	42%	37	47%	4,346
X2.6	0	0%	0	0%	11	14%	32	41%	35	45%	4,308
X2.7	0	0%	0	0%	7	9%	35	45%	36	46%	4,372
X2.8	0	0%	0	0%	9	11%	35	45%	34	44%	4,246
X2.9	0	0%	0	0%	3	4%	39	50%	36	46%	4,423

Pada item X2.1, 30 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak

setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,256 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu”.

Pada item X2.2, 28 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,179 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya tetap tenang dan yakin mampu menghadapi situasi yang sulit”.

Pada item X2.3, 29 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,244 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya optimis dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada”.

Pada item X2.4, 33 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,359 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memiliki motivasi yang tinggi serta ulet dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Pada item X2.5, 37 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,346 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya tidak mudah menyerah dengan masalah yang kemungkinan datang”.

Pada item X2.6, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 32 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,308 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan dalam kondisi apapun”.

Pada item X7.1, 36 responden menyatakan sangat setuju, sementara 35 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,372 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan dalam bertindak”.

Pada item X8.1, 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 35 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,246 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu memperkuat komitmen untuk mencapai tujuan”.

Pada item X9.1, 36 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,423 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya fokus terhadap pekerjaan yang sedang saya kerjakan”.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki enam indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, pengawasan, dan kelompok kerja. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi sembilan pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Sangat Tidak Setuju 1		Tidak Setuju 2		Netral 3		Setuju 4		Sangat Setuju 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	1	1%	0	0%	20	26%	38	49%	19	24%	3,949
Z.2	0	0%	1	1%	11	14%	41	53%	25	32%	4,154
Z.3	0	0%	0	0%	7	9%	38	49%	33	42%	4,321
Z.4	0	0%	0	0%	17	21%	41	53%	20	26%	4,038
Z.5	0	0%	1	1%	10	13%	33	42%	34	44%	4,282
Z.6	0	0%	0	0%	13	17%	37	47%	28	36%	4,192
Z.7	0	0%	0	0%	18	23%	33	42%	27	35%	4,115
Z.8	0	0%	0	0%	13	16%	38	49%	27	35%	4,179
Z.9	0	0%	1	1%	10	13%	46	59%	21	27%	4,115

Pada item Z.1, 19 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,949 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan netral dengan pernyataan “Saya mendapat gaji/imbalan yang sesuai dengan pekerjaan saya”.

Pada item Z.2, 25 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,154 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menerima gaji/imbalan dari perusahaan secara tepat waktu”.

Pada item Z.3, 33 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,321 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan”.

Pada item Z.4, 20 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,038 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya merasa promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai”.

Pada item Z.5, 34 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,282 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya merasa senang dan nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja di perusahaan ini”.

Pada item Z.6, 28 responden menyatakan sangat setuju, sementara 37 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,192 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya senang dengan pemimpin yang ada di perusahaan ini”.

Pada item Z.7, 27 responden menyatakan sangat setuju, sementara 33 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,115 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan”.

Pada item Z.8, 27 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,179 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Sikap baik dari atasan terhadap bawahan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih maksimal”.

Pada item Z.9, 21 responden menyatakan sangat setuju, sementara 46 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,115 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Komunikasi antara pegawai dengan pimpinan berjalan dengan lancar”.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi sembilan pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sangat Tidak Setuju 1		Tidak Setuju 2		Netral 3		Setuju 4		Sangat Setuju 5		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	13	17%	36	46%	29	37 %	4,205
Y.2	0	0%	1	1%	28	36%	30	38%	19	25%	3,859
Y.3	0	0%	0	0%	4	5%	44	56%	30	39%	4,333
Y.4	0	0%	0	0%	14	18%	40	51%	24	31%	4,128
Y.5	0	0%	0	0%	14	18%	40	51%	24	31%	4,128
Y.6	0	0%	1	1%	13	17%	38	49%	26	33%	4,141
Y.7	0	0%	0	0%	5	6%	30	38 %	43	56%	4,487
Y.8	0	0%	0	0%	5	6%	38	49%	35	45%	4,385
Y.9	0	0%	0	0%	3	4%	34	43%	41	53	4,487

Pada item Y.1, 29 responden menyatakan sangat setuju, sementara 36 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,205 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti”.

Pada item Y.2, 19 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,859 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan netral dengan pernyataan “Saya memiliki kualitas pekerjaan lebih baik daripada karyawan lain”.

Pada item Y.3, 30 responden menyatakan sangat setuju, sementara 44 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,333 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan”.

Pada item Y.4, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,128 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan”.

Pada item Y.5, 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,128 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh keterampilan”.

Pada item Y.6, 26 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 1 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,141 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak menunda-nunda pekerjaan”.

Pada item Y.7, 43 responden menyatakan sangat setuju, sementara 30 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,487 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya”.

Pada item Y.8, 35 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,385 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan baik”.

Pada item Y.9, 41 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,487 sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya”.

4.4 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

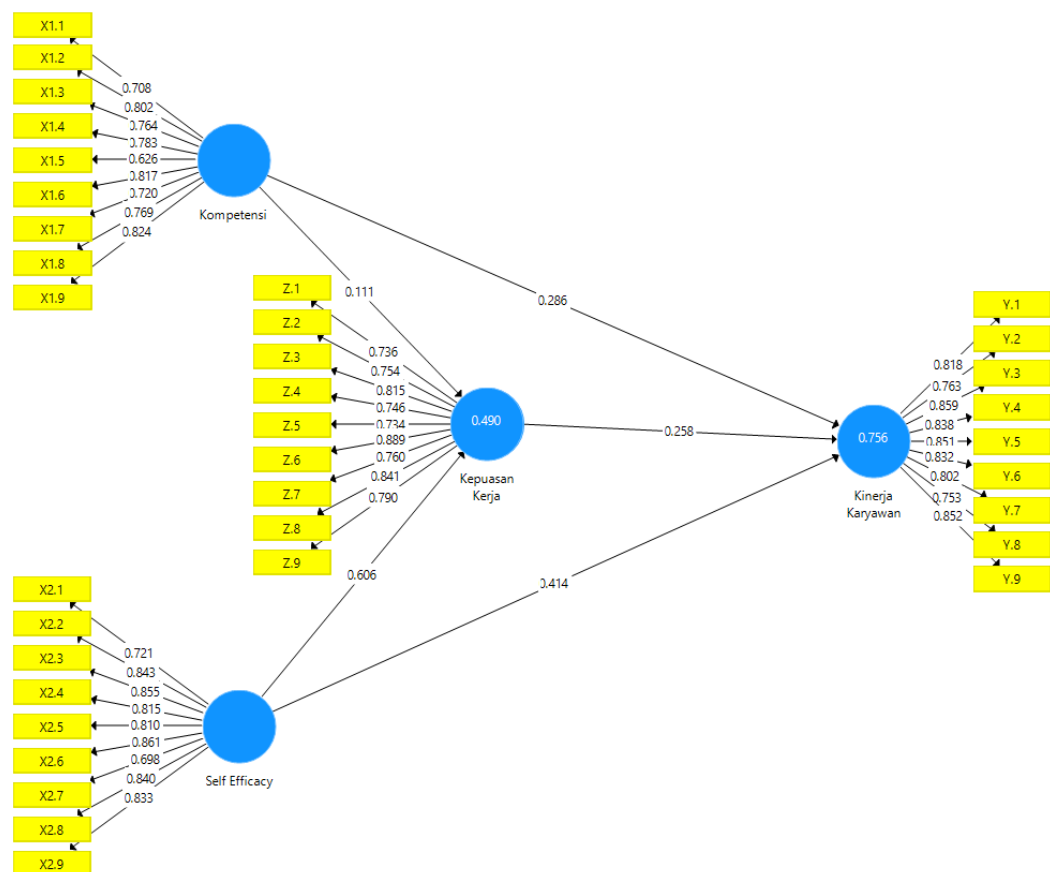
4.4.1 Model Pengukuran (Outer Model)

1. Validitas

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam hal ini *loading* 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* dengan jumlah indikator per konstruk berjumlah 3 sampai 7 indikator (Supriyanto & Maharani, 2013: 100).

Gambar 4. 2
Outer Model



b. Uji Loading Factor (*Outer Loading*)

Tabel 4. 9
Loading Factor

	Kompetensi (X1)	Self Efficacy (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket
X1.1	0.708				Valid
X1.2	0.802				Valid
X1.3	0.764				Valid
X1.4	0.783				Valid
X1.5	0.626				Valid
X1.6	0.817				Valid
X1.7	0.720				Valid
X1.8	0.769				Valid
X1.9	0.824				Valid
X2.1		0.721			Valid
X2.2		0.843			Valid
X2.3		0.855			Valid
X2.4		0.815			Valid
X2.5		0.810			Valid
X2.6		0.861			Valid
X2.7		0.698			Valid
X2.8		0.840			Valid
X2.9		0.833			Valid
Y.1			0.818		Valid
Y.2			0.763		Valid
Y.3			0.859		Valid
Y.4			0.838		Valid
Y.5			0.851		Valid
Y.6			0.832		Valid
Y.7			0.802		Valid
Y.8			0.753		Valid
Y.9			0.852		Valid
Z.1				0.736	Valid
Z.2				0.754	Valid
Z.3				0.815	Valid
Z.4				0.746	Valid
Z.5				0.734	Valid
Z.6				0.889	Valid
Z.7				0.760	Valid
Z.8				0.841	Valid
Z.9				0.790	Valid

Hasil uji *convergent validity loading factor* dapat dilihat pada gambar 4.2 dan tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* >0,5. Nilai *loading factor* tersebut menunjukkan bahwasanya setiap indikator pada variabel penelitian ini valid.

➤ *Uji Average Extraxted (AVE)*

Tabel 4. 10

Average Extraxted (AVE)

	<i>Average Variace Extraxted (AVE)</i>
Kompetensi (X1)	0,577
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,657
Kepuasan Kerja (Z)	0,619
Kinerja Karyawan (Y)	0,672

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, uji validitas nilai AVE keseluruhan variabel yang terdiri dari empat variabel menunjukkan bahwa nilai >0,50. Sedangkan nilai tertinggi AVE diantara empat variabel yaitu variabel kinerja karyawan sebesar 0,672.

➤ *Disicriminant Validity*

Discrimant Validity merupakan pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* tiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar jika dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid dan nilai pengukuran direkomendasikan harus lebih besar dari 0,50.

Tabel 4. 11
Cross Loading

	Kompetensi (X1)	Self Efficacy (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.708	0.537	0.562	0.386
X1.2	0.802	0.619	0.618	0.459
X1.3	0.764	0.583	0.590	0.466
X1.4	0.783	0.607	0.587	0.403
X1.5	0.626	0.569	0.446	0.313
X1.6	0.817	0.631	0.607	0.393
X1.7	0.720	0.719	0.633	0.482
X1.8	0.769	0.656	0.626	0.608
X1.9	0.824	0.710	0.667	0.591
X2.1	0.668	0.721	0.650	0.407
X2.2	0.674	0.843	0.688	0.611
X2.3	0.648	0.855	0.695	0.591
X2.4	0.667	0.815	0.690	0.665
X2.5	0.673	0.810	0.643	0.641
X2.6	0.671	0.861	0.641	0.619
X2.7	0.539	0.698	0.551	0.399
X2.8	0.697	0.840	0.702	0.497
X2.9	0.782	0.833	0.779	0.597
Y.1	0.688	0.682	0.818	0.573
Y.2	0.592	0.598	0.763	0.533
Y.3	0.706	0.709	0.859	0.582
Y.4	0.691	0.654	0.838	0.595
Y.5	0.632	0.678	0.851	0.626
Y.6	0.620	0.707	0.832	0.663
Y.7	0.638	0.677	0.802	0.595
Y.8	0.549	0.633	0.753	0.540
Y.9	0.676	0.777	0.852	0.613
Z.1	0.430	0.470	0.474	0.736
Z.2	0.402	0.421	0.574	0.754
Z.3	0.553	0.637	0.622	0.815
Z.4	0.487	0.549	0.562	0.746
Z.5	0.479	0.524	0.528	0.734
Z.6	0.534	0.619	0.668	0.889
Z.7	0.515	0.568	0.557	0.760
Z.8	0.384	0.488	0.511	0.841
Z.9	0.512	0.610	0.582	0.790

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* indikator yang mengukur variabel yang bersangkutan lebih besar daripada indikator tersebut dalam mengukur variabel lainnya. Nilai $>0,5$ menunjukkan hasil bahwa instrument dari penelitian ini telah memenuhi *discrimant validity*.

2. Reliabilitas

a. Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha merupakan kelompok indikator yang dapat mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik. Data yang memiliki *composit reliability* $>0,7$ dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi meskipun bukan sebagai standar absolut. Sedangkan *cronbach's alpha* adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*.

Tabel 4. 12

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi (X1)	0,924	0,907
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,945	0,934
Kepuasan Kerja (Z)	0,936	0,922
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,939

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output *composit reliability* dan *Cronbach's alpha* dari semua konstruk sebesar $>0,7$. Maka dapat dikatakan bahwa setiap konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Hasil pengujian R-square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13

Tabel R Square

	R Square	Prosentase
Kepuasan Kerja (Z)	0,490	49%
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	76%

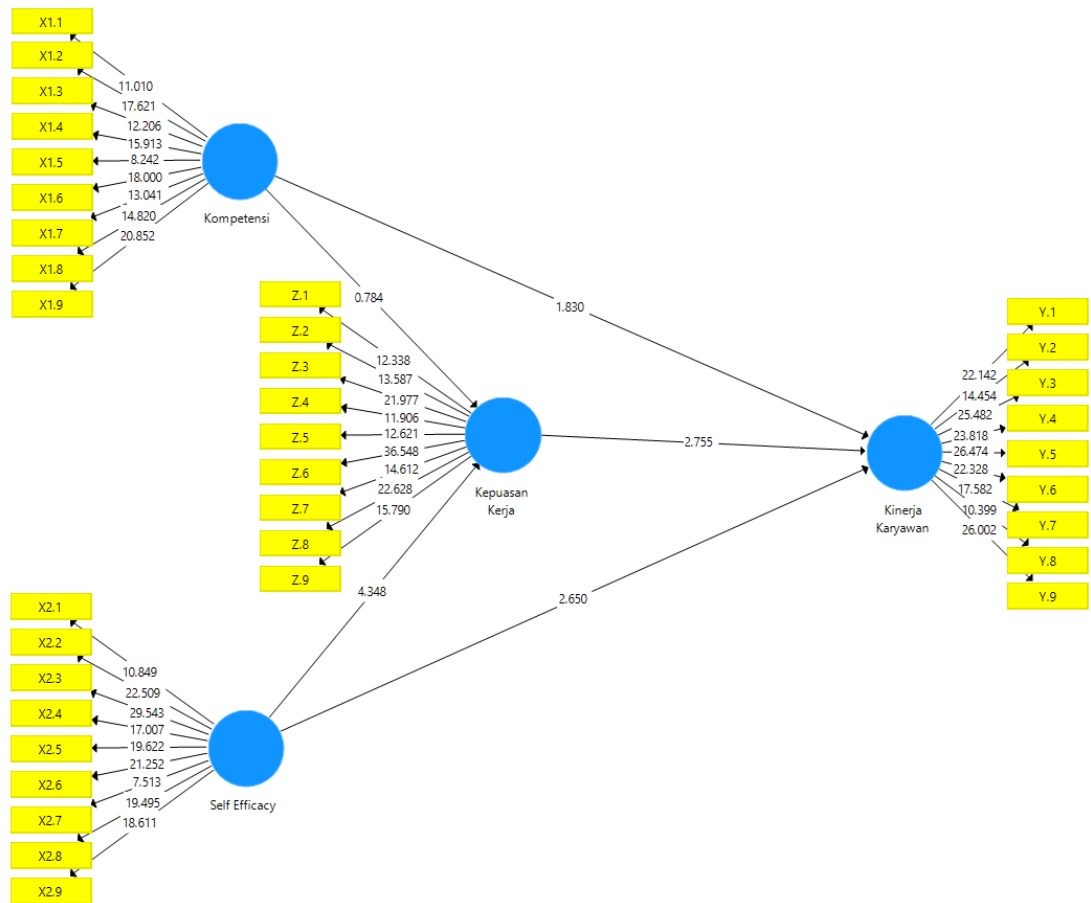
Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil bahwa nilai R-square dari variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,490 atau 49% dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan *self efficacy*. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi, *self efficacy*, dan kepuasan kerja sebesar 0,756 atau 76% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai *t-statistic* dan nilai *p-value*. Pengaruh antar variabel signifikan jika nilai *t* hitung lebih besar dari (*t*-tabel signifikan 5%) 1,96. Jika nilai *p-value* kurang dari 0,5 maka hipotesis diterima. Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*.

Gambar 4. 3

Boostrapping



a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 14

Path Coeffients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.258	0.254	0.094	2.755	0.006
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.111	0.116	0.148	0.750	0.454
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.286	0.279	0.144	1.987	0.047
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0.606	0.608	0.145	4.182	0.000
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.414	0.425	0.150	2.752	0.006

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat pengujian secara langsung antara variabel yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja memiliki *T-statistic* sebesar $2,755 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kompetensi memiliki *T-statistic* sebesar $0,750 < 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kompetensi memiliki *T-statistic* sebesar $1,987 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- 4) *Self efficacy* memiliki *T-statistic* sebesar $4,182 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- 5) *Self efficacy* memiliki *T-statistic* $2,752 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4. 15

Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.029	0.032	0.042	0.675	0.500
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.157	0.154	0.067	2.349	0.019

Berdasarkan Tabel diatas 4.15 menunjukkan hasil bahwa terdapat efek mediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Hal ini diketahui dari nilai nilai *T-statistic* sebesar $2,349 > 1,96$ dan nilai *P-values* sebesar $0,019 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.

Sedangkan variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $0,675 < 1,96$ dan nilai *P-values* sebesar 0,500. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel tersebut.

c. Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.14 dan Tabel 4.15, maka dapat diambil kesimpulan dari analisis pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sebagai berikut:

1) H1: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter 0,286, nilai *t-statistic* 1.987 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,047 atau $< 0,05$. H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) H2: Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter 0,414, nilai *t-statistic* 2,752 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,006 atau $< 0,05$. H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) H3: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil koefisien parameter 0,029, nilai *t-statistic* 0,675 atau $< 1,96$ dan nilai *p-value* 0,500 atau $> 0,05$. H3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel kepuasan kerja antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

4) H4: Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Hasil koefisien parameter 0,157, nilai *t-statistic* 2,349 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,019 atau $> 0,05$. H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel kepuasan kerja antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan terdapat efek parsial mediasi. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter 0,258, nilai *t-statistic* 2,755 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,006 atau $> 0,05$. H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 maka dapat diambil kesimpulan dari analisis pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini, variabel kompetensi (X1) terdiri dari empat indikator meliputi pengetahuan (X1.1), pemahaman (X1.2), keterampilan (X1.3) dan sikap (X1.4). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kompetensi, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan X1.9 sebesar 0,824. Sehingga indikator kemampuan merupakan indikator yang paling dominan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y3), efektivitas (Y.4), dan kemandirian (Y5). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Y.3 sebesar 0,859. Sehingga indikator kualitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,286, nilai *t-statistic* 1.987 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,047 atau $< 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan kompetensi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, (2019) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan kriteria tugas yang diembannya merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Selain itu terdapat penelitian dari Djati et al., (2019), Kereh et al., (2018), Mogot et al., (2019), dan Muntu et al., (2020), yang menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wondal et al., (2019), Andreana et al., (2019), dan Cesilia et al., (2017) yang menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan pekerjaan yang didukung dengan kompetensi yang memadai seperti pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap yang baik maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih optimal. Pada penelitian Muntu et al., (2020) menyebutkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan.

Mendukung hasil penelitian dan teori yang sudah dijabarkan, dalam pandangan islam kompetensi telah dijelaskan pada (Q.S. An-Nisa: 58) sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (سورة النساء: 58)

Artinya: *“Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”* (Q.S. An-Nisa: 58)

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang wajib menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Amanah tersebut dimaksudkan agar diberikan kepada ahlinya, yaitu orang-orang yang memang memiliki keahlian dan berkompeten di bidangnya. Seperti halnya dalam dunia kerja, penempatan seorang pegawai harus disesuaikan dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Dengan kesesuaian tersebut akan memudahkan pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dengan tegas dan maksimal. Dengan begitu, kinerja serta produktivitas yang baik akan tercapai sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hal tersebut sesuai dengan hadis Riwayat Bukhari (6015) sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ
 يَسَّارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ

الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه بخاري)

Artinya: “Jika Amanah telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi” seorang sahabat bertanya: “bagaimana maksud Amanah yang disia-siakan? Nabi menjawab: “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.” (HR Bukhari, 6015).

Berdasarkan hadis diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dari individu perlu diketahui dan diukur terlebih dahulu sebelum diberikan tanggung jawab. Jika suatu pekerjaan diberikan kepada yang bukan ahlinya akan menyebabkan kerugian bagi organisasi itu sendiri, karena kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.

4.6.2 Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini, variabel *self efficacy* (X2) terdiri dari tiga indikator yaitu tingkat level (X2.1), generalisasi (X2.2), dan kekuatan (X2.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator *self efficacy* nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan X2.6 sebesar 0,861. Sehingga indikator generalisasi merupakan indikator yang paling dominan terhadap *self efficacy* karyawan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y3), efektivitas (Y.4), dan kemandirian (Y5). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Y.3 sebesar 0,859. Sehingga indikator kualitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,414, nilai *t-statistic* 2,752 atau

> 1,96 dan nilai *p-value* 0,006 atau < 0,05. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati & Karwini (2018), dan Ary & Sriathi, (2019) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Cahyaningrum, (2020) mengatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi dapat menjadikan seseorang lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal sehingga tercipta kinerja yang baik dan cenderung mengalami peningkatan. Namun, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizana, (2019), Sihombing et al., (2018) dan Setyabudi et al., (2018) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Isnani & Widiartanto, (2018) mengatakan bahwa *self efficacy* yang kuat dalam individu mampu menimbulkan motivasi yang kuat, tujuan yang jells, emosi yang stabil dan kemampuan yang meningkatkan kinerja. *Self efficacy* berperan penting dalam mengembangkan kinerja karyawan, karena mampu memberikan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Dalam penelitian ini juga dapat dilihat bahwa karyawan sudah menunjukkan memiliki *self efficacy* yang baik salah satunya adalah dengan keyakinan diri sendiri mampu menghadapi dan menyelesaikan tantangan dari pekerjaan dalam kondisi apapun. Penilaian diri sendiri mengenai kemampuan tersebut akan mampu membuat hal sulit menjadi lebih mudah.

Menurut Bandura (1997) dalam Rizana (2019) mengatakan *self efficacy* dapat tumbuh dan berkembang melalui empat sumber yaitu pengalaman, pengamatan terhadap perilaku orang lain yang melakukan hal sama, persuasi dari orang lain, dan kondisi fisik maupun emosional. Prestasi

yang dicapai seseorang merupakan salah satu harapan efikasi diri yang besar karena hal tersebut dicapai dengan pengalaman-pengalaman pribadi berupa keberhasilan ataupun kegagalan. Oleh karena itu, *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi berbagai tindakan yang perlu dilakukan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya, sehingga seseorang lebih giat dan bekerja keras untuk mewujudkannya. Sebagaimana firman Allah SWT (Q.S. Ar-Ra'd: 11):

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ (سورة

(الرعد: 11)

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Ra'd: 11).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah tidak akan merubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan kerja kerasnya sendiri. Pola pikir seseorang dapat mempengaruhi usaha dan hasil yang ingin dicapai.

Self efficacy dalam islam juga dijelaskan dalam hadis Riwayat Bukhari sebagai berikut:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِيٍّ مَا نَوَى
فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَيَّ وَاللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا
(رواه بخاري)

Artinya: “Dari Umar, bahwa Rasulullah bersabda: semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap orang tergantung apa yang diniatkan, barangsiapa niat hijrahnya karena Allah maka hijrahnya kepada Allah serta Rasul-Nya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin dicapainya atau karena seorang yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang dia niatkan” (HR Bukhari).

Hadis diatas menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki niat dalam segala aktivitasnya, maka akan muncullah sebuah motivasi intrinsik dalam dirinya. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri sendiri yang berkaitan dengan keyakinan untuk melakukan suatu hal secara maksimal. Keyakinan tersebut dalam psikologi biasa disebut dengan *self efficacy*.

4.6.3 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, variabel kompetensi (X1) terdiri dari empat indikator meliputi pengetahuan (X1.1), pemahaman (X1.2), keterampilan (X1.3) dan sikap (X1.4). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kompetensi, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan X1.9 sebesar

0,824. Sehingga indikator kemampuan merupakan indikator yang paling dominan terhadap kompetensi yang dimiliki karyawan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y3), efektivitas (Y.4), dan kemandirian (Y5). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Y.3 sebesar 0,859. Sehingga indikator kualitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (Z) terdiri dari enam indikator meliputi gaji (Z.1), pekerjaan itu sendiri (Z.2), promosi (Z.3), rekan kerja (Z.4), pengawasan (Z.5), dan kelompok kerja (Z.6). Berdasarkan nilai *loading factor* pada kepuasan kerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Z.6 sebesar 0,886. Sehingga indikator pengawasan merupakan indikator yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel kepuasan kerja antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat efek mediasi. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh secara langsung antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,029, nilai *t-statistic* 0,675 atau $< 1,96$ dan nilai *p-value* 0,500 atau $> 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan dengan ada atau tidaknya kepuasan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Hipotesis awal yang dirumuskan dalam penelitian ini, disebutkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, (2020) dan Abduh et al., (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

Namun, dalam penelitian ini kompetensi belum bisa mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, namun kompetensi yang dimiliki karyawan akan tetap dan tidak dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dalam penelitian ini kompetensi terdiri dari empat indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan pemahaman. Dari keseluruhan indikator tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, karena kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari individu yang dapat dihubungkan dengan kriteria kinerja yang unggul dan efektif. Maka dari itu dalam meningkatkan kompetensi seseorang dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan atau pengalaman yang biasa disebut dengan pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiarti (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi individu dapat digambarkan sebagai karakteristik dasar, kepribadian yang paling dalam dan mempengaruhi perilaku seorang karyawan Ketika menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, karakteristik dasar itulah yang mampu mempengaruhi efektivitas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Wibowo (2007: 86) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dari suatu pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya dalam berbagai situasi yang baru serta meningkatkan manfaat yang disepakati.

Sinambela (2017 :303) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dari seseorang terhadap pekerjaannya baik dari hasil usahanya sendiri (internal) atau dukungan luar (eksternal). Kepuasan kerja juga ditunjukkan atas kesesuaian harapan dengan imbalan yang disediakan dari pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja erat kaitannya dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, serta motivasi.

Kepuasan kerja juga termasuk kepuasan dalam hidup. Lingkungan luar dari pekerjaan juga dapat mempengaruhi perasaan seorang pekerja. Dengan demikian terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup. Oleh karena itu, tugas seorang manajer dalam sebuah perusahaan tidak hanya mengontrol dari lingkungan pekerjaan saja tetapi juga sikap seseorang terhadap lingkungan kehidupannya (pribadi).

4.6.4 Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, variabel *self efficacy* (X2) terdiri dari tiga indikator yaitu tingkat level (X2.1), generalisasi (X2.2), dan kekuatan (X2.3). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator *self efficacy* nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan X2.6 sebesar 0,861. Sehingga indikator generalisasi merupakan indikator yang paling dominan terhadap *self efficacy* karyawan.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator meliputi kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y3), efektivitas (Y.4), dan kemandirian (Y5). Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Y.3 sebesar 0,859. Sehingga indikator kualitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (Z) terdiri dari enam indikator meliputi gaji (Z.1), pekerjaan itu sendiri (Z.2), promosi (Z.3), rekan kerja (Z.4), pengawasan (Z.5), dan kelompok kerja (Z.6). Berdasarkan nilai *loading factor* pada kepuasan kerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan

Z.6 sebesar 0,886. Sehingga indikator pengawasan merupakan indikator yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel kepuasan kerja antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, terdapat efek mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien parameter 0,157, nilai *t-statistic* 2,349 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,019 atau $> 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Findriyani & Parmin, (2021) dan Ali & Wardoyo (2021) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Prayekti (2021) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* dapat menjadi tolok ukur pada diri sendiri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Selain *self efficacy*, pihak perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena dapat mendorong moral, tingkat disiplin serta prestasi kerja karyawan.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Maka dari itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk selalu berikhtiar dan bekerja keras dengan cara yang halal dan tidak dholim terhadap apapun sehingga seseorang dapat menemukan kesejahteraan dan kemakmuran hidup yang sesungguhnya. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disampaikan dalam Q.S. At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmin, dan

kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah ayat 105).

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. At-Taubah ayat 105, dapat diketahui bahwa segala bentuk pekerjaan atau perbuatan yang dilakukan oleh hamba-Nya harus dilakukan dengan adanya kesadaran dan tujuan yang jelas. Segala perbuatan yang baik diniatkan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT, karena segala aktivitas yang baik dalam kehidupan merupakan amal yang diperintahkan oleh ajaran islam.

4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja (Z) terdiri dari enam indikator meliputi gaji (Z.1), pekerjaan itu sendiri (Z.2), promosi (Z.3), rekan kerja (Z.4), pengawasan (Z.5), dan kelompok kerja (Z.6). Berdasarkan nilai *loading factor* pada kepuasan kerja, nilai tertinggi didapatkan dari item pertanyaan Z.6 sebesar 0,886. Sehingga indikator pengawasan merupakan indikator yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,258, nilai *t-statistic* 2,755 atau $> 1,96$ dan nilai *p-value* 0,006 atau $> 0,05$. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nasution (2020), Suparman et al., (2019), Mardiyana et al., (2019), Rismanto et al., (2017) dan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik, begitu juga sebaliknya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sundusiah et al., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran dan pengaruh yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menjadi penyebab puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu untuk diperhatikan guna terciptanya kinerja yang maksimal.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009: 75) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang baik memuaskan atau tidak memuaskan dalam memperlakukan pekerjaan. Sikap positif atau negatif dari kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan mempengaruhi psikologisnya yang menimbulkan sikap negatif. Sikap negatif tersebut dapat menjadikan karyawan stress yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang cukup atau tinggi akan lebih semangat, aktif, kooperatif, dan berprestasi dalam bekerja dibandingkan karyawan yang memiliki kepuasan rendah. Karena karyawan yang rendah akan kepuasan kerja tidak akan pernah memperoleh kematangan atau perkembangan psikologisnya dan hanya akan menambah frustrasi atau stress kerja yang tinggi.

Firman Allah SWT (Q.S. Ibrahim: 7) sebagai berikut:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ (سورة إبراهيم: 7)

Artinya: “Dan (ingatlah) Ketika Tuhanmu memaklumkan: ”Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”” (Q.S. Ibrahim: 7).

Pelajaran yang dapat diambil dari ayat diatas adalah kepuasan kerja semua berawal dari rasa syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Setiap pekerjaan memiliki nikmat tersendiri. Pekerjaan yang dilandasi dengan kejujuran dan keikhlasan, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan lebih maksimal.

Hal tersebut telah dijelaskan di dalam hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَنْظِرُوا إِلَيَّ مَنْ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَيَّ مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ (رواه بخاري ومسلم)

Artinya: *Dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda: “Lihatlah orang yang dibawahmu, dan jangan melihat orang yang diatasmu. Karena yang demikian itu lebih patut agar kalian tidak meremehkan nikmat Allah yang telah diberikan kepadamu”.* (HR Bukhari-Muslim).

Di era kompetisi saat ini, bekerja keras dengan diimbangi rasa ikhlas dan syukur menjadi salah satu tantangan yang berat. Seseorang yang dapat bekerja dengan ikhlas mempunyai kenikmatan tersendiri yang mana hal tersebut tidak dapat diukur dengan nominal. Oleh karena itu kepuasan kerja yang didapatkan seseorang yang ikhlas jauh lebih besar dibandingkan dengan orang yang hanya bekerja namun tidak diimbangi dengan rasa ikhlas dan syukur terhadap apa yang telah didapatkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas mengenai pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing studi pada CV. Dan Cell Nganjuk, maka dapat diatrik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Dan Cell.
2. *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Dan Cell.
3. Kepuasan kerja tidak memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan CV. Dan Cell dapat meningkat.
4. Kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan *self efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan CV. Dan Cell.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Dan Cell.

5.2 Saran

1. Bagi CV. Dan Cell Nganjuk

Saran yang dapat diberikan bagi CV. Dan Cell Nganjuk adalah dengan terus melakukan peningkatan serta pengembangan kompetensi dan *self efficacy* yang dimiliki karyawan. Karena tingkat kompetensi serta *self efficacy* yang tinggi dari karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent yaitu kompetensi dan *self efficacy*, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel dalam mengukur kinerja karyawan. Diharapkan juga untuk lebih mengembangkan model penelitian sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih variative dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan Al-Hadits

Adamy, Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.

Abduh, M., Rivai, F., & Kadir, R. (2019). Pengaruh Role Stress, Self Efficacy, Adaptability, Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pupuk Kaltim Siaga Ramania Samarinda. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(2), 201–207. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i2.8715>

Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>

Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, M. N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.

Andreana, D. P., Suryaningtyas, D., & ... (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi *Jurnal Riset Mahasiswa*
<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/4076>

Ary, I. R., & Sriathi, A. agung ayu. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.

Cahyaningrum, W. & Robert H. P. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK*

MANDIRI TARAKAN THE. XI, 15–27.

- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.
- Djati, R., Qodir, A., & Reksiana, A. M. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 309–319. <https://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/54>
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 3(4), 798–816. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/944>
- Isnani, I. K., & Widiartanto, W. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Cv Tirta Makmur Ungaran. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 300–309. <http://eprints.undip.ac.id/75386/>
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3903–3913.
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.

- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 130–143. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2671>
- Muntu, G. F. B., Tumbuan, W. J. F. A., & Ogi, I. W. J. (2020). *the Effect of Work Experience and Competence on Employee Performance At Pt . Pln (Persero) Sulutenggo Region*. 8(1), 459–468.
- Noor, J., & Mulyono. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1), 23–34. <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/386>
- Prayekti, Z. M. dan. (2021). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 2(4), 6.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol 9(No 1), hal 83-98.
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(Vol 17 No 1 (2019): Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis), 3. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/87/50>
- Rismanto, Adam, R. P., & Bakri, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
Jurnal Elektronik Katalogis, 5(9), 104–111.

Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49.
<https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>

Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.

Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Manado Selatan The Infkueece Of Individua Characteristics, Job Characteristics, Self Efficacy And Employee Performance At. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.

Suciningtyas, S., & Handayani, T. (2020). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Kospin Jasa Cabang Pernalang). *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 112–127.

Sundusiah, S., Hairudinor, H., & Ridwan, M. N. I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(1), 19–29.

Suparman, A, D. wahyu, & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, ISSN: 2541-187x, 8(1), 52–62.

Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar

Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/265>

Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). The influence of compensation, competence and motivation of employee Performance in PT. Bank Artha Graha international sam ratulangi branch of Manado tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

“PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA CV. DAN CELL NGANJUK”

Dengan Hormat,

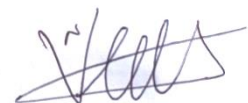
Assalamu'alaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera Untuk Semua

Saya Inavatul Mafrukhah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penuyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/I untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/I berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Nganjuk, 21 Mei 2022

Peneliti,



Inavatul Mafrukhah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda dengan berikut:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja : <1 Tahun
 1-5 Tahun
 >5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK () S2 ()
Diploma () Lain-Lain ()
S1 ()

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- a.) Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- b.) Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- c.) Netral (N) : Skor 3
- d.) Setuju (S) : Skor 4
- e.) Sangat Setuju (SS) : Skor 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KOMPETENSI (X1)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya dapat menjalankan tugas dan					

tanggung jawab dengan baik					
2. Saya memahami tugas pokok dan fungsi perusahaan					
3. Saya memahami job description dari pekerjaan saya					
4. Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan					
5. Saya menggunakan kreativitas saya untuk memaksimalkan pekerjaan					
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan jujur					
7. Saya selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal					
8. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan ini					
9. Saya mampu bekerjasama antar tim maupun individu					

B. SELF EFFICACY (X2)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
2. Saya tetap tenang dan yakin mampu menghadapi situasi yang sulit					
3. Saya optimis dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada					
4. Saya memiliki motivasi yang tinggi serta ulet dalam menyelesaikan pekerjaan					
5. Saya tidak mudah menyerah dengan masalah yang kemungkinan datang					
6. Saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan dalam kondisi apapun					
7. Saya menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan dalam bertindak					

8. Saya mampu memperkuat komitmen untuk mencapai tujuan					
9. Saya fokus terhadap pekerjaan yang sedang saya kerjakan					

C. KEPUASAN KERJA (Z)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mendapat gaji/imbalan yang sesuai dengan pekerjaan saya					
2. Saya menerima gaji/imbalan dari perusahaan secara tepat waktu					
3. Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan					
4. Saya merasa promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai					
5. Saya merasa senang dan nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja di perusahaan ini					

6. Saya senang dengan pemimpin yang ada di perusahaan ini					
7. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
8. Sikap baik dari atasan terhadap bawahan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih maksimal					
9. Komunikasi antara pegawai dengan pimpinan berjalan dengan lancar					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
2. Saya memiliki kualitas pekerjaan lebih baik daripada karyawan lain					

3. Saya bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan					
4. Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang telah diberikan					
5. Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh keterampilan					
6. Saya menggunakan waktu kerja dengan baik dan tidak menunda-nunda pekerjaan					
7. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
8. Saya memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan baik					
9. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					

Lampiran 2: Data Kuesioner

Veriabel Kompetensi (X1):

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	3	3	5	5	4	4

42	5	4	4	4	4	4	5	5	4
43	3	4	3	4	4	3	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	2	3	5	3	4	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	3	3	4	4	3	3	4	3	4
49	4	4	3	3	4	3	4	4	4
50	4	4	5	4	5	5	4	4	4
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4
52	5	3	3	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5
56	4	3	3	3	3	3	4	4	4
57	4	4	4	5	4	4	5	4	4
58	4	5	4	5	5	5	4	4	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	5	4	4	5	5	4	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	5	5	5	5	5	5	5	4
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	5	5	4	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	4	4	4	4	4	4	5	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	4	4	4	5	5	5	5	4

Variabel Kepuasan Kerja (Z):

Responden	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
1	4	4	5	4	4	4	5	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	3	5	5	4	5	5	4	4	4
6	5	5	5	4	5	5	4	5	4
7	3	4	4	5	3	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4
10	5	4	5	5	5	4	5	4	5
11	4	4	4	4	5	4	5	5	4
12	3	2	4	3	4	3	3	3	2
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4
14	4	4	5	4	5	4	3	4	4
15	4	4	4	3	4	3	3	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4
19	3	5	4	5	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	4	4	3	4	4
22	4	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	4	5	5	5	5	5	4	4
24	4	5	5	4	4	5	5	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	3	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	1	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	4	4	4	3	4	4	4	3
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4
32	4	4	5	4	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	4	5	5	5	4
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	4	4	3	4	4	3	4

36	4	4	5	4	5	4	4	4	4
37	4	5	5	4	5	5	4	4	5
38	5	5	5	4	4	5	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	3	5	3	3	4	4
41	3	3	4	3	4	4	4	4	4
42	4	5	4	4	4	5	5	5	5
43	4	4	4	3	3	3	4	3	4
44	4	4	5	5	5	5	4	5	5
45	4	4	4	3	4	4	5	3	4
46	3	3	3	3	5	4	5	5	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	4	5	5	4	4	4
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	5	5	3	5	5	3	5	5
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3
52	3	3	4	3	5	4	4	4	4
53	3	3	4	3	4	3	3	3	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	4	5	4	4	4	4	4
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3
57	5	4	4	4	4	5	5	5	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	3	3	3	4	4	3	3	4
60	4	4	4	4	2	4	3	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	4	5	4	5	5	5	5	5
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	5	4	4	4	5	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	3	4	4	4	3	4	3	3
68	4	4	5	4	5	5	4	5	5
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	5	4	5	4	4
73	3	5	5	5	4	4	3	5	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	3	5	4	5	5	5	5	5	5

76	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja Karyawan (Y):

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	4	3	4	4	4	4	4	5	5
2	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	3	4	4	4	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	4	5	4	5
15	3	3	3	3	4	3	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	5	4	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	3	5	4	3	4	5	5	5
20	5	3	4	4	4	4	5	4	4
21	5	5	5	5	4	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5
24	5	4	5	4	5	5	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3

29	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	4	4	5	5	5
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	4	4	5	4	4
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	2	3	3	3	2	4	5	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5
43	4	3	4	4	3	3	3	3	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	5	5	3	3	3	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	4	4	4	4	3	5	5	4
49	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	5	3	4	4	5	5	5	4	5
51	3	4	4	4	4	4	4	5	5
52	4	3	4	4	4	3	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	3	4	3	3	3	4	4	4
55	3	3	4	4	4	4	5	4	4
56	4	3	4	4	4	4	5	4	4
57	4	4	5	4	5	5	5	5	5
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4
59	5	4	5	3	4	3	5	5	5
60	3	3	4	3	3	4	4	3	4
61	5	4	5	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	3	3	4	3	3	3	5	5	5
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	3	3	4	4	4	4
67	4	3	4	3	3	3	4	4	4
68	5	4	4	4	4	5	5	4	5

69	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	3	4	5	5	5	5	4	5
72	4	4	4	4	4	4	5	4	4
73	5	4	5	4	4	4	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	3	4	4	4	4	4	4	4
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78	5	4	4	4	4	4	4	4	5

Lampiran 3: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Inavatul Mafrukhah
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 14 Mei 2000
Agama : Islam
Alamat Asal : Dsn. Gemarangan, RT/RW 04/08, Ds. Klurahan,
Kec. Ngronggot, Kab. Nganjuk, Jawa Timur
Jenis Kelamin : Perempuan
No. Telepon : 081515416911
Email : inavatul5@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2012 : SD Negeri Betet 1, Nganjuk
2012-2015 : Mts Darussalam Krempyang, Nganjuk
2015-2018 : MA Darussalam Krempyang, Nganjuk
2018-2022 : S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2019-2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Ikatan Mahasiswa Kota Angin (IMAKA) UIN Malang
- Anggota UKM Koperasi “Mahasiswa Padang Bulan” (2019-2022)
- Anggota UKM KSR-PMI Unit UIN Malang (2019-2022)
- Pengurus DIKTEN UKM KSR-PMI Unit UIN Malang (2021)

Lampiran 4: Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Inavatul Mafukhah
Nim/Jurusan : 18510094/Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	1 November 2021	Pengajuan Judul	
2.	11 Maret 2022	Konsultasi Bab I-III	
3.	15 Maret 2022	Revisi & Acc Proposal	
4.	22 April 2022	Seminar Proposal	
5.	25 April 2022	ACC Seminar Proposal	
6.	1 Juni 2022	Konsultasi Bab IV-V	
7.	5 Juni 2022	Revisi Bab IV-V	
8.	1 Juli 2022	ACC Skripsi	

Malang, 3 Juli 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE. MM
NIP. 197406042006041002

Lampiran 5: Surat Penelitian



DAN GROUP

Jl. A.Yani Ruko Kavling No. 4 Kel. Warujayeng Kec. Tanjunganom Kab. Nganjuk
Telepon : 0358 7701564

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

No. 495/SKP/HRD/VI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Manager SDM Dancell dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Inavatul Mafrukah
NIM : 18510094
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Mahasiswi tersebut telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami selama 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal 25 Mei 2022 sampai 7 Juni 2022 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Dancell Nganjuk)**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di tetapkan di : Nganjuk
Pada Tanggal : 16/06/2022

Mengetahui

Jl. A.Yani Ruko Kavling No. 4 Warujayeng Nganjuk

Cynthia Presca Aprillia
Manager SDM

Lampiran 6: Dokumentasi





ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	11%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	6%
3	library.um.ac.id Internet Source	1%
4	journal.unesa.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
7	I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar", Widya Amrita, 2021 Publication	1%