

**PENGARUH EFIKASI KERJA INDIVIDU TERHADAP  
TINGKAT KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM DUNIA KERJA PADA PENCARI KERJA  
DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh :

Ayu Wulandari Suwito Putri

NIM. 19410082

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH EFIKASI KERJA INDIVIDU TERHADAP TINGKAT  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA PADA  
PENCARI KERJA DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

**Ayu Wulandari Suwito Putri**

**NIM. 19410082**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
TAHUN 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH EFIKASI KERJA INDIVIDU TERHADAP**  
**TINGKAT KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DALAM DUNIA KERJA PADA PENCARI KERJA**  
**DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

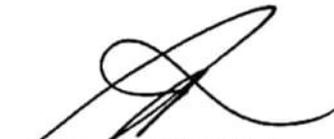
Oleh :

**Ayu Wulandari Suwito Putri**

**NIM. 19410082**

Telah disetujui oleh :

**Dosen Pembimbing I**



**Dr. Ali Ridho, M.Si**

**NIP.1998704292006041001**

**Dosen Pembimbing II**



**Selly Candra Ayu, M.Si**

**NIP. 19940217201911202269**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



  
**Prof. Dr. Ilij Nifa Hidayah, M.Si**  
**NIP. 197611282002122001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH EFIKASI KERJA INDIVIDU TERHADAP TINGKAT  
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA KERJA PADA  
PENCARI KERJA DI KOTA MALANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 31 Mei 2023

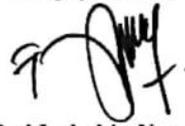
**Susunan Dewan Penguji**

**Sekretaris Penguji**



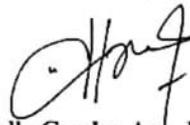
**Dr. Ali Ridho, M.Si**  
NIP.1998704292006041001

**Penguji Utama**



**Dr. Fathul Lubabin Nugul, M.Si**  
NIP. 197605122003121002

**Ketua Penguji**



**Selly Candra Ayt, M.Si**  
NIP. 19940217201911202269

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 31 Mei 2023

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP.197611282002122001

## HALAMAN ORISINALITAS

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Wulandari Suwito Putri

NIM : 19410082

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Kerja Individu Terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Pada Pencari Kerja Di Kota Malang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Februari 2023

Peneliti



Ayu Wulandari Suwito Putri

NIM. 19410082

## **MOTTO**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya..” (Q.S. Al-Baqarah : 286)

**IF ITS GETS TOO HARD,  
THEN JUST TAKE A BREAK**

**-THV-**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan, rahmat dan hidayahNya sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini,. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis tetap bangga dan bersyukur karena dapat menyelesaikannya dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orang tua dan keluarga besar penulis yang senantiasa mendukung dengan penuh ridho dan doa-doa baiknya.

Dosen pembimbing dan dosen wali saya yang senantiasa meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan dalam pengerjaan skripsi ini.

Sahabat perkuliahan saya Yeni, Huda, Rosita, Ani, Elda, Lina, Amel, Amir, Era, Suwanda dan seluruh teman- teman kelas C psikologi 2019 yang tidak bosan mendengarkan segala keluh kesah saya dalam mengerjakan skripsi ini.

Teman seperjuangan skripsi saya Diba yang senantiasa saling mendukung dan tidak pernah berhenti memperjuangkan masa depan masing-masing.

Tuan dengan NIM 19410193, terima kasih sudah menjadi partner terbaik selama saya berproses di masa kuliah ini. Terima kasih sudah berkenan menjadi tempat berkeluh kesah dan tempat pulang ketika lelah. Semoga kedepannya kita bisa meraih apa yang kita impikan dan menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam berproses.

Serta orang-orang baik diluar sana yang ikut berpartisipasi dalam skripsi ini, baik responden ataupun pamong ditempat magang saya.

Terakhir, tidak lupa untuk diri saya sendiri yang sudah bertahan dan berjuang dengan baik disetiap prosesnya.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah rabbil 'aalamin, puji syukur yang amat sangat besar atas berkah dan limpahan rahmat dari Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat kepada seluruh hamba-Nya, sehingga peneliti diberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses penyusunan penelitian skripsi dengan lancar. Tak lupa, sholawat yang selalu dipanjatkan kepada Nabi Junjungan umat Islam, yaitu Nabi Muhammad SAW. yang telah menuntun kita dari zaman yang gelap (jahiliyyah), menuju zaman yang terang benderang yakni dinul islam.

Adapun susunan kata pengantar ini dirangkai untuk menyampaikan hormat dan ucapan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu serta mendukung peneliti dalam proses menyelesaikan penelitian skripsi ini. Dengan maksud menjelaskan beberapa pihak-pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Kedua orang tua peneliti yang selalu mendoakan dan memberikan seluruh dukungan baik secara materi, emosional, dan banyak lainnya.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku pimpinan dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan selaku wali dosen yang sudah senantiasa memberikan arahan selama kuliah berlangsung.
4. Bapak Dr. Ali Ridho, M.Si. selaku dosen pembimbing satu yang tidak mengenal kata lelah dan senantiasa membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan penelitian skripsi.
5. Ibu Selly Candra Ayu, M.Si. selaku dosen pembimbing dua sekaligus dosen pembimbing lapangan MBKM yang selalu memonitoring dan meneliti susunan kepenulisan skripsi ini serta memberikan dukungan secara penuh kepada peneliti.
6. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan arahan dalam penulisan skripsi.

7. Ibu Titis Andayani, MM. dan seluruh rekan Bidang Tenaga Kerja DISNAKER-PMPTS KOTA MALANG yang telah memberikan pengalaman, dukungan, pandangan serta keterlibatan dalam pengambilan fenomena dan data penelitian ini selama berlangsungnya MBKM.
8. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungan.
9. Seluruh teman-teman psikologi Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang saling dukung mendukung dan berjuang demi masa depan masing-masing.
10. Serta seluruh pihak yang memiliki kontribusi dengan memberikan dukungan, doa, dan motivasi selama proses mengerjakan skripsi.

Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang telah diterima oleh peneliti diberikan balasan yang lebih baik dan membawa berkah bagi semua pihak yang telah tertulis di atas.

Dengan mengusung judul skripsi “Pengaruh Efikasi Kerja Individu Terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang”, peneliti berusaha memberikan hasil terbaik secara maksimal. Walaupun demikian, peneliti juga menyadari bahwa pasti terdapat kesalahan ataupun kekurangan dalam skripsi ini. Peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya, juga sangat terbuka apabila ingin memberikan kritik dan saran sebagai masukan untuk kesempurnaan skripsi. Diharapkan dari penelitian ini akan membawa manfaat dan dampak positif ke depannya, Aamiin.

Malang, 27 Februari 2023

Peneliti,

Ayu Wulandari Suwito Putri

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN ORISINALITAS .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT.....	xv
خلاصة.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	10
KAJIAN TEORI .....	10
A. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja .....	10
1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	10
2. Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia.....	13
3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	14
4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia.....	16
5. Perspektif Islam tentang Kualitas Sumber Daya Manusia .....	20
B. Efikasi Kerja.....	21

1.	Definisi Efikasi Kerja .....	21
2.	Aspek-aspek Efikasi Kerja .....	23
3.	Indikator Efikasi Kerja.....	25
4.	Perspektif Islam Efikasi Kerja .....	26
C.	Pengaruh Efikasi Kerja terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja .....	28
D.	Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III</b>	.....	<b>31</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>31</b>
A.	Jenis dan Desain Penelitian .....	31
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C.	Definisi Operasional.....	32
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia .....	32
2.	Efikasi Kerja .....	32
D.	Populasi dan Sampel.....	33
1.	Populasi .....	33
2.	Sampel .....	33
3.	Instrumen Penelitian .....	34
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	37
1.	Validitas.....	37
2.	Reliabilitas.....	38
F.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Uji Analisis Deskriptif.....	41
2.	Uji Asumsi .....	41
3.	Uji Hipotesis .....	42
<b>BAB IV</b>	.....	<b>43</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>43</b>
A.	Setting Penelitian.....	43
B.	Hasil.....	43
1.	Uji Analisis Deskriptif.....	43
2.	Uji Asumsi Klasik .....	46

3. Uji Hipotesis .....	48
C. Pembahasan .....	51
1. Tingkat Efikasi Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang .....	51
2. Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pencari Kerja di Kota Malang.....	52
3. Pengaruh Efikasi Kerja terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang .....	54
BAB V.....	57
PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57
Daftar Pustaka.....	59
LAMPIRAN.....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pencari Kerja di Kota Malang Per Desember 2022 .....	33
Tabel 3.2 Kategorisasi Item.....	35
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Efikasi Kerja .....	35
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Kualitas Sumber Daya Manusia .....	36
Tabel 3.5 Validitas Skala Efikasi Kerja .....	37
Tabel 3.6 Validitas Skala Kualitas Sumber Daya Manusia .....	38
Tabel 3.7 Estimasi Reliabilitas Skala Efikasi Kerja .....	39
Tabel 3.8 Estimasi Reliabilitas Skala Kualitas Sumber Daya Manusia.....	40
Tabel 4.1 Pedoman Uji Analisis Deskriptif.....	44
Tabel 4.2 Uji Analisis Deskriptif Efikasi Kerja.....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Efikasi Kerja .....	45
Tabel 4.4 Uji Analisis Deskriptif Kualitas Sumber Daya Manusia .....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia .....	63
Lampiran 2 Spesifikasi Aitem Skala Kualitas Sumber Daya Manusia.....	64
Lampiran 3 Spesifikasi Aitem Skala Efikasi Kerja .....	66
Lampiran 4 Kuisisioner Skala Efikasi Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia ...	68
Lampiran 5 Validitas Data Variabel Efikasi Kerja (20 Aitem) .....	71
Lampiran 6 Validitas Data Variabel Efikasi Kerja (18 Aitem) .....	73
Lampiran 7 Validitas Data Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	75
Lampiran 8 Estimasi Reliabel Variabel Efikasi Kerja (20 Aitem) .....	77
Lampiran 9 Estimasi Reliabel Variabel Efikasi Kerja (18 Aitem) .....	77
Lampiran 10 Estimasi Reliabel Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	77
Lampiran 11 Uji Deskriptif Kategorisasi Variabel Efikasi Kerja.....	78
Lampiran 12 Kategorisasi Aspek Magnitude.....	78
Lampiran 13 Kategorisasi Aspek Generality .....	78
Lampiran 14 Kategorisasi Aspek Strenght .....	78
Lampiran 15 Uji Deskriptif Kategorisasi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia .....	79
Lampiran 16 Kategorisasi Aspek Fisik.....	79
Lampiran 17 Kategorisasi Aspek Non Fisik.....	79
Lampiran 18 Uji Normalitas.....	80
Lampiran 19 Uji Heterokedastiditas.....	80
Lampiran 20 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	80
Lampiran 21 Uji Hipotesis .....	81
Lampiran 22 Data Pencari Kerja Kota Malang per-Desember 2022 .....	81

## ABSTRAK

Ayu Wulandari Suwito Putri. 19410082. Pengaruh Efikasi Kerja Individu terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2023.

**Dosen pembimbing : Dr. Ali Ridho, M.Si**

**Selly Candra Ayu, M.Si**

---

Berdasarkan riset bank dunia Indeks SDM Indonesia masih rendah berada di urutan ke 87 dari 157 negara. Sedangkan pada databoks BPS menunjukkan kualitas pekerja di Indonesia masih kurang. Hal ini disebabkan berbagai faktor terlebih setelah terjadinya pandemi covid-19. Berbagai upaya sudah dilakukan pemerintah untuk mengatasinya, akan tetapi yang terpenting ialah faktor dari internal individu itu sendiri berupa efikasi kerja. Efikasi kerja merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pencari kerja wajib memiliki efikasi kerja yang tinggi dikarenakan hal ini dapat menunjang kinerja mereka yang mana dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan pencari kerja di wilayah Kota Malang sebanyak 903 orang. Sedangkan untuk sampel yang digunakan berjumlah 200 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *purposive sampling* dan pengambilan data melalui platform ig @lowongankerjakotamalang dan twittwer peneliti. Untuk hasil penelitian di analisis menggunakan uji deskriptif, uji asumsi dan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi kerja para pencari kerja di Kota Malang masuk dalam kategori tinggi. Aspek yang menonjol pada hal ini yakni aspek *strength* yakni keyakinan individu dalam menghadapi permasalahan yang ada. begitupun tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang masuk kategori tinggi yang mana didukung dengan keseimbangan aspek fisik dan non fisik. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia sebesar 41,8% yang mana berpengaruh positif.

**Kata kunci** : Efikasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia

## ABSTRACT

Ayu Wulandari Suwito Putri. 19410082. Influence of Individual Work Efficiency on the Level of Quality of Human Resources in the World of Work for Job Seekers in Malang City. Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. 2023.

**Supervisor : Dr. Ali Ridho, M.Si**

**Selly Candra Ayu, M.Si**

---

Based on world bank research, Indonesia's human resource index is still low, ranking 87th out of 157 countries. Meanwhile, the BPS data box shows that the quality of workers in Indonesia is still lacking. This is due to various factors, especially after the Covid-19 pandemic. Various efforts have been made by the government to overcome them, but the most important is the internal factor of the individual itself in the form of work efficacy. Work efficacy is an individual's belief in his ability to face and complete his work. A job seeker must have high work efficacy because this can support their performance which can improve the quality of human resources in the world of work.

This research is a quantitative research. The population used is job seekers in the city of Malang as many as 903 people. Meanwhile, the sample used was 200 respondents. Sampling was carried out using a purposive sampling technique and data collection via the ig @lowongankerjakotamalang platform and the researcher's tweets. The research results were analyzed using descriptive tests, assumption tests and simple linear regression tests.

The results of the study show that the level of job efficacy of job seekers in Malang City is in the high category. The aspect that stands out in this case is the aspect of strength, namely the individual's confidence in dealing with existing problems. Likewise, the level of quality of human resources for job seekers in Malang City is in the high category which is supported by a balance of physical and non-physical aspects. The results of the study also show that there is an influence of individual work efficacy on the level of quality of human resources of 41.8% which has a positive effect.

**Keywords :** Work Efficacy, Quality of Human Resource

## خلاصة

ايو ولاندري سويطي فوتري. ١٩٤١٠٠٨٢. تأثير فعالية العمل الفردي على مستوى جودة الموارد البشرية في عالم العمل في الباحثين عن عمل في مدينة مالانغ. أطروحة. كلية علم النفس ، مولانا مالك إبراهيم الجامعة الإسلامية مالانغ. ٢٠٢٣

المشرف: د. علي ريدهو الماجستير  
صيلى جنديرا ايو الماجستير

ناءً على أبحاث البنك الدولي ، لا يزال مؤشر الموارد البشرية الإندونيسية منخفضاً في ٨٧ من أصل ١٥٧ توضح أن جودة العمال في إندونيسيا لا تزال غير موجودة. هذا يرجع BPS دولة. في حين أن قاعدة بيانات بذلت الحكومة العديد من الجهود للتغلب عليها ، ولكن Covid-19 إلى عوامل مختلفة وخاصة بعد الوباء الشيء الأكثر أهمية هو عامل الفرد الداخلي نفسه في شكل فعالية العمل. فعالية العمل هي إيمان فردي بقدرته على التعامل مع عمله وإكماله. يجب أن يكون لدى الباحث عن عمل فعالية عمل عالية لأن هذا يمكن أن يدعم أدائه الذي يمكن أن يحسن جودة الموارد البشرية في عالم العمل

هذا البحث هو بحث كمي. السكان المستخدمون هو طالب عمل في منطقة مدينة مالانغ ما يصل إلى ٩٠٣ شخصاً. أما بالنسبة للعيينة المستخدمة ، كان هناك ٢٠٠ من المجيبين. تم تنفيذ أخذ العينات من خلال تقنية ومنصة الباحث IG : lowongankerjakotamalang أخذ العينات الهادفة وجمع البيانات من خلال لنتائج البحث في التحليل باستخدام الاختبارات الوصفية. @lowongankerjakotamalang والاقتراضات واختبارات الانحدار الخطي البسيط

تم تضمينه في الفئة العالية. Malang أظهرت النتائج أن مستوى فعالية العمل للباحثين عن عمل في الجانب البارز في هذا هو جانب القوة ، أي الاعتقاد الفردي في التعامل مع المشكلات القائمة. وبالمثل ، فإن هو فئة عالية تدعمها توازن الجوانب Malang مستوى جودة الموارد البشرية لدى الباحثين عن عمل في المادية وغير الفيزيائية. أظهرت النتائج أيضاً تأثير فعالية العمل الفردي على مستوى جودة الموارد البشرية بنسبة 41.8 ٪ والتي كان لها تأثير إيجابي

الكلمات الرئيسية: فعالية العمل ، جودة الموارد البشرية

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dunia kerja merupakan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang kita lakukan (Topkarir.com ). Dunia kerja juga tempat berkumpulnya individu untuk melakukan hal atau pekerjaan yang sama. Salah satu unsur pembentuk lingkungan dunia kerja yang baik adalah bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan fondasi dari kekayaan bangsa yang aktif dan penting untuk mengeksploitasi sumber daya alam yang ada. Selain itu sumber daya manusia berguna dalam pembangunan kegiatan diberbagai bidang seperti bidang sosial, politik, ekonomi dan pembangunan nasional (Anggraini dkk, 2015). Dengan demikian kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam hal ini.

Kualitas sumber daya manusia merupakan nilai dari peran penting yang dilakukan manusia sebagai sumber dasar untuk mencapai tujuan dan manfaat dari segala kegiatan yang dilakukan dalam suatu kelompok atau organisasi (Leuhery, 2018). Kualitas sumber daya manusia dapat tercipta karena adanya individu yang kompeten baik secara pendidikan, potensi maupun sosial. Berdasarkan riset dari Bank Dunia tahun 2018, Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara. Nilai HCI Indonesia adalah 0,53 yang mana tertinggal dari beberapa Negara Asia Tenggara. HCI merupakan ukuran bagaimana faktor-faktor pendukung

produktivitas sumber daya manusia ([dataacademy.co.id](http://dataacademy.co.id)). HCI pada dasarnya terukur dari bagaimana kondisi pengetahuan, keterampilan, kesehatan yang mendukung produktivitas SDM.

Selain itu berdasarkan databoks terbaru dari Badan Pusat Statistika (BPS) menyebutkan kualitas pekerja di Indonesia menurun akibat pandemi. Hal ini dibuktikan dengan Diagram Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP). Pada tahun 2019 IKP masih diangka 55,23% dan turun menjadi 43,78% per Agustus 2020. Hal ini diakibatkan karena adanya pandemic Covid 19. Namun dalam rentang waktu Agustus 2020 sampai Februari 2021 terdapat perbaikan IKP 1.7% dengan adanya endemi. Meskipun begitu IKP di Indonesia masih jauh dari IKP pada tahun sebelum pandemi dan masih dalam tahap pemulihan ([databoks.co.id](http://databoks.co.id)).

Oleh karena itu untuk membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik pemerintah melakukan berbagai tindakan seperti pemerataan kualitas dan fasilitas pendidikan, meringankan biaya pendidikan untuk masyarakat ekonomi rendah, pemberdayaan masyarakat mengenai kecanggihan teknologi sesuai perkembangan zaman dan peningkatan mutu untuk kualitas tenaga pendidik (Miftahudin, 2016). Dalam level pekerjaan pun pemerintah melakukan pemberdayaan kualitas sumber daya manusia bagi pencari kerja dengan pengadaan bimbingan teknologi atau kegiatan diklat penunjang pengembangan potensi calon pekerja serta berbagai webinar guna untuk kesiapan para pencari kerja dalam memasuki dunia kerja. Dengan adanya perhatian dibidang sumber daya manusia pencari

kerja ini diharap dapat memberikan keuntungan untuk berbagai pihak, pihak pencari kerja, perusahaan atau pabrik maupun pemerintah.

Pencari kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Kerja adalah Angkatan kerja yang sedang menganggur atau mencari pekerjaan maupun sudah bekerja tetapi ingin pindah, baik di dalam maupun di luar negeri, dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar kepada suatu Lembaga atau instansi atau pemberi kerja (Ningsih dkk, 2021). Berdasarkan data statistika yang dikelola sub sie Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Bidang Tenaga Kerja, DISNAKER PM-PTSP Kota Malang, diketahui pencari kerja di Kota Malang per-Desember 2022 berjumlah 903 orang dengan range digolongkan sesuai dengan kelompok usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kecamatan tempat tinggal. Jumlah pencari kerja di Kota Malang dapat dikatakan meningkat tiap tahunnya, hal ini bisa dilihat pada perakhir tahun 2020 masih berjumlah 640 orang, sedangkan pada tahun 2021 tidak ada data yang pasti dikarenakan adanya pandemic Covid 19.

Pencari kerja merupakan orang yang sedang mencari pekerjaan dan belum tentu siap untuk bekerja. Pencari kerja yang baik biasanya ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu pencari kerja maupaun pemberi kerja dihadapkan dengan kenyataan bahwa pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang sesuai dengan perkembangan zaman, terutama dalam

masalah keyakinan mereka dalam menyelesaikan permasalahan atau tugas dilapangan yang disebut dengan efikasi kerja.

Transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja menantang para pencari kerja (*job seeker*) baru untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan profesi kerja yang diinginkan. Para pencari kerja harus memperhatikan kesesuaian antara harapan terhadap profesi yang diidamkan dengan kriteria yang ditentukan oleh pasar kerja. Beberapa hal yang diperlukan para pencari kerja baru agar dapat menghadapi situasi ini dengan baik adalah dengan menguatkan: harapan dan kompetensi disposisional (Sinha et al., 2020), kemampuan komunikasi (Clokie & Fourie, 2016), persepsi yang positif dalam kesiapan kerja (Atitsogbe et al., 2019; Donald et al., 2019), serta *networking* (Wanberg et al., 2020). Selain itu, mengacu kepada *social cognitive theory* (Bandura, 1997) dan *social cognitive career theory* (Lent & Brown, 2008), aspek internal yang juga berkontribusi besar dalam kesuksesan pencarian kerja adalah efikasi diri dalam bekerja (efikasi kerja).

Efikasi kerja merupakan pengembangan dari teori efikasi diri bandura yang berfokus pada lingkungan pekerjaan (Putri dan Indrawati, 2020). Bandura (1986) juga menyebutkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi seorang individu dalam merasa, berpikir, dan bertindak. Keyakinan efikasi diri relatif dinamis dan spesifik untuk hal tertentu (Zola et al., 2021). Sama dengan halnya belajar, seorang individu yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung yakin dengan kemampuannya untuk

mencapai tujuan dan menghadapi segala hambatan (Zahrina dan Nurtjahjanti, 2016). Bagi pencari kerja efikasi diri dalam bekerja atau efikasi kerja merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap proses mereka mencari pekerjaan. Pencari kerja yang memiliki efikasi kerja tinggi cenderung memiliki komitmen dalam memecahkan masalah dan tidak mudah meyerah, memiliki kepercayaan diri yang lebih sehingga mampu bertahan diberbagai kondisi. Pencari kerja ini akan menunjukkan kemampuan yang dibutuhkan dan hasil yang diharapkan, mereka juga menyukai berbagai tantangan dan berorientasi pada tujuan.

Sedangkan hal sebaliknya dialami oleh seorang individu yang memiliki efikasi kerja rendah (Putri dan Indrawati, 2020). Seorang pencari kerja yang memiliki efikasi kerja yang rendah biasanya menyerah terlebih dahulu dengan keadaan atau tugas yang sulit. Mereka cenderung pasif dan menghindari permasalahan atau mencari zona aman (Zahrina dan Nurtjahjanti, 2016). Selain itu kualitas pencari kerja dapat dilihat lingkungan sosialialisasi mereka. Menurut Flippo (1995) lingkungan sosialisasi yang bersih, mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dipimpin dengan penuh tanggungjawab dan berdasarkan nilai, sikap, perilaku demokratis dengan komunikasi yang baik akan membantu meningkatkan kualitas individu didalamnya.

Beberapa fenomena dilapangan mengenai efikasi kerja seorang pencari kerja juga dijumpai salah satunya masih banyak orang yang mencari pekerjaan dan bekerja karena masalah keuangan bukan karena efikasi diri

yang dimiliki. Setelah dilakukan riset kecil oleh peneliti di lingkungan tempat tinggalnya, dijumpai 7 dari 10 pencari kerja yang bekerja dan memilih pekerjaan karena tuntutan hidupnya. Hal ini berdampak pada cara bekerja mereka. Memang mereka dapat belajar mengenai apa yang akan dikerjakan, akan tetapi jika tidak sesuai dengan kemampuan dan *skill*nya mereka mengalami kesulitan bahkan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disisi lain tugas yang diberikan tidak berjalan dengan semestinya dan hasilnya pun tidak sesuai harapan. Beberapa hal sepele tadi jika dibiarkan dirasa dapat menyebabkan permasalahan besar pada tempat kerja yang diikuti. Selain itu kualitas dari hasil kerja akan menurun yang mana diikuti dengan turunnya kualitas sumber daya manusia atau pekerja dan pabrik atau perusahaan yang diikuti.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara singkat kepada salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja PM-PTSP Kota Malang bagian Bidang Tenaga Kerja Sub Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyebutkan bahwa efikasi kerja perlu dimiliki oleh seorang pencari kerja dan pekerja itu sendiri.

*“Efikasi kerja itu penting untuk seorang pekerja, kenapa? Karena kalau dia tidak yakin dengan dirinya dia tidak akan bisa membuat dirinya sendiri memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan itu. Kalo timbul udah punya keyakinan diri, timbul motivasi kan pasti dia akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.” (Y, 32th, 1 Desember 2022).*

Begitupun Kepala Sub Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menambahkan bahwa dalam mencari pekerjaan dan melaksanakan suatu pekerjaan nantinya seorang pencari kerja sangat

bergantung pada keyakinan yang ada dalam dirinya tidak hanya dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi dalam menghadapi permasalahan kerja yang lainnya. Sehingga mereka tidak akan sembarangan dalam menentukan pekerjaan mereka yang mana jika sembarangan akan berdampak pada kualitas tempat mereka bekerja.

*“jangan bekerja ya, kita hidup juga harus punya efikasi diri, jadi dalam bekerja apalagi, kalo kita ga yakin ya ga jalan, bener kan mba? Coba kamu gayakin dengan potensi kamu di psikologi, pasti kamu akan kesulitan, bahkan bisa ga nyampe semester 7. Tapi kalo yakin, sesulit apapun pasti bisa dilalui dengan baik. Begitupun nantinya kalo cari kerja, jangan asal-asalan cari kerja, yang penting aku diterima dan punya kerja, padahal kita gatau pekerjaan kita nantinya apa dan bagaimana, jadinya kalo kita asal-asalan bisa jadi keteteran, endingnya dianggap jelek kualitasnya sama tempat kerja, jadinya ga maksimalkan. (MA, 54th, 29 November 2022)”*

Dengan demikian dapat dilihat bagaimana kualitas sumber daya manusia yang dalam lingkungan kerja tersebut. Karena fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menulis penelitian tentang pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Di Indonesia, jarang dijumpai peneliti yang membahas mengenai efikasi kerja dengan kualitas sumber daya manusia. Selama ini penelitian yang sudah dibahas yakni mengenai efikasi diri dengan kesiapan kerja, efikasi diri dengan motivasi kerja. Sehingga variabel efikasi kerja merupakan variable yang langka dibahas dalam dunia psikologi industri dan organisasi. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan efikasi kerja diteliti oleh Ninda Novila Yusra (2021) mengenai pengaruh efikasi kerja terhadap kinerja pegawai di KUA Tampan, Pekanbaru. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa efikasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Efikasi Kerja Individu Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Pada Pencari Kerja di Kota Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat efikasi kerja pencari kerja di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang ?
3. Bagaimana pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja?

## **C. Tujuan**

1. Mengetahui tingkat efikasi kerja pencari kerja di Kota Malang.
2. Mengetahui tingkat kualitas sumber daya manusia di Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh efikasi kerja terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja, serta selanjutnya akan

mengeksplorasinya dalam sebab akibat lain, semoga bermanfaat bagi berbagai pihak dan peneliti.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bekal pemahaman dan pengetahuan bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya dalam menerapkan pengetahuan tentang efikasi kerja dengan kualitas sumber daya manusia terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.
- b. Penelitian tersebut dimaksudkan untuk menjadi sumber informasi dan masukan untuk mengetahui, memperbaiki dan melaksanakan sistem serta kinerja perusahaan dan pekerja yang ada.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja

##### 1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas disebut sebagai kesesuaian atau kecocokan yang digunakan untuk produk atau jasa, kualitas juga disebut sebagai mutu dan ciri dari suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan para pengguna (Azwar, 1996). Menurut Render dalam Khotimah (2018) kualitas adalah kemampuan produk atau jasa dalam memenuhi kepuasan pelanggan. Kualitas juga merupakan tampilan dan karakteristik suatu hal yang diberikan untuk kepuasan pengguna. Kualitas juga dapat menilai baik atau buruknya suatu organisasi atau kelompok (Mokodompis, 2015). Selera pengguna dalam suatu organisasi juga diperliukan hal ini berguna untuk berjalannya organisasi tersebut. Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa manusia berperan penting dalam menentukan suatu kualitas yang diinginkan. Dengan demikian organisasi atau suatu kelompok dapat dilihat bagaimana kualitasnya melalui sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia berasal dari kalimat bahasa inggris, *human resource*. *Human* berarti manusia, sedangkan *resource* berarti sumber dan langsung diterjemahkan sebagai sumber manusia di Malaysia (Khotimah, 2018). Di Indonesia ditambahkan kata “daya” dikarenakan

para pakar kurang setuju dengan terjemahan tersebut, sehingga menjadi sumber daya manusia (Khotimah, 2018). Sumber daya manusia adalah asset penting dalam proses pembangunan ekonomi sebuah Negara (Tyas dan Ikhsan, 2015). Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi ataupun lembaga untuk mencapai tujuannya (Iskandar dan Tadjuddin, 2019).

Menurut Leuhery (2018) sumber daya manusia adalah pengakuan mengenai pentingnya keberadaan manusia dalam suatu kelompok atau organisasi sebagai penggerak dan pemanfaatan berbagai fungsi yang dilakukan secara efisien dan efektif demi mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Nawawi (2006) menyebutkan sumber daya manusia merupakan pondasi atau dasar atau modal yang digunakan untuk mewujudkan esensi organisasi secara fisik dan non fisik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah dasar dari peran manusia dalam berjalannya sebuah perubahan dan kemajuan dalam hal apapun. Ruky (2006) juga menyebutkan beberapa karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya, memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, wewenang, pengetahuan yang diperlukan, mampu melaksanakan tugas-tugas sesuai *skill* yang dimiliki, bersikap produktif, inovatif, kreatif, bias bekerja sama, amanah, dan loyal.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan kunci hidup organisasi tersebut karena peran manusia didalamnya. Tidak

hanya dalam organisasi, sumber daya manusia juga memiliki peran secara obyektif dan subyektif dari segi pembangunan. Secara obyektif, sumber daya manusia merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterakan, sedangkan secara subyektif sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dan penentu kemajuan dalam pembangunan (Tyas dan Ikhsan, 2015). Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan ide baru yang kreatif, inisiatif, solutif dan memiliki pandangan maju (Leuhery, 2018). Dengan demikian organisasi tersebut dapat dikatakan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Menurut salim (1996) kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari tingkah laku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perilakunya secara pribadi maupun kehidupan bermasyarakat.

Kualitas sumber daya manusia juga dapat dilihat dari kemampuan manusia didalamnya secara komparatof, kompetitif, generative, inovatif dan kreatif (Ndraha, 1997). Aisyah (2015) menyebutkan jika kemampuan seorang pekerja yang menjalankan tugas dan tanggungjawab dilatar belakangi pendidikan dan kemampuan yang sesuai maka perusahaan tersebut mampu bersaing dengan baik.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan mutu atau nilai yang baik atau buruk dari pelaksana atau pekerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan itu sendiri.

## 2. Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting keberhasilan suatu organisasi (Leuhery, 2018). Soekidjo Notoatmodjo (2009) juga menyebutkan kualitas sumber daya manusia meliputi dua aspek, diantaranya :

### 1. Aspek fisik

Aspek fisik meliputi kesehatan dan kelengkapan fisik, keterampilan dan kekuatan tenaga.

### 2. Aspek non fisik.

Aspek non fisik menyangkut kompetensi kerja, berpikir dan keterampilan.

Sedangkan menurut Dawam Raharjo kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan aspek keterampilan dan fisik saja, tetapi ditentukan oleh aspek pendidikan pula. Kualitas sumber daya manusia juga mengacu kepada 3 hal (Matutina, 2001), diantaranya :

### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan potensi yang dimiliki individu/karyawan meliputi intelegensi dan kognitif.

## 2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan mengenai teknis operasional dibidang tertentu.

## 3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan (*abilities*) merupakan kompetensi yang dimiliki individu/karyawan mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat diketahui bahwa aspek kualitas sumber daya manusia ada dua, yakni aspek fisik meliputi kesehatan, kekuatan dan keterampilan, dan aspek non fisik meliputi pendidikan, kemampuan, pegetahuan dan pengalaman.

### **3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) yang meliputi :
  - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
  - b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

## 2. Pendidikan

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009) yakni pendidikan dan pelatihan. Sedangkan Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008) diantaranya :

- 1. Memahami bidangnya masing-masing.
- 2. Pengetahuan
- 3. Kemampuan
- 4. Semangat kerja
- 5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Menurut Kasanuddin (2011) indikator kualitas sumber daya manusia adalah :

- 1. Kualitas intelektual seperti pengetahuan dan keterampilan
- 2. Pendidikan
- 3. Memahami bidangnya
- 4. Kemampuan

5. Semangat kerja
6. Kemampuan perencanaan dan pengorganisasi

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan beberapa indikator dari kualitas sumber daya manusia, seperti memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai bidang yang dibutuhkan, memiliki mutu pendidikan yang tinggi sesuai kebutuhan, memahami bidangnya masing-masing, memiliki semangat kerja yang tinggi, sehat jasmani dan rohani, dan mampu berpikir terencana dan terorganisir untuk kedepannya.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang baik pasti dipengaruhi oleh beberapa hal biasanya berupa kemampuan fisik dan non fisik. Menurut penelitian Tyas dan Ikhsan (2015) menyebutkan ada beberapa yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia seperti faktor eksternal dan internal, diantaranya :

1. Pendidikan

Kurangnya pengetahuan dan tingkat pendidikan yang rendah menyebabkan ketidak tahuan dalam mengelola sumber daya yang ada.

2. Ketidak seimbangannya angka kelahiran dan kematian

Jumlah penduduk yang besar dan bertambah secara signifikan setiap tahunnya menyebabkan ketidak merataan dalam bidang pendidikan.

3. Diri manusia itu sendiri

Biasanya faktor internal ini disebabkan karena genetik, bias juga karena kurangnya motivasi.

4. Lingkungan tempat tinggal.

Mayoritas dan minoritas sekitar rumah juga berpengaruh terhadap kualitas seorang individu.

5. Ekonomi

Tingkat ekonomi suatu kelompok juga dapat mempengaruhi, misalnya seorang anak yang hidup kekurangan mereka akan kesulitan mendapatkan pendidikan dan kelayakan dalam menjalani hidup, dengan begini kualitas sumber daya manusia juga tidak dapat terpenuhi.

Menurut Sukma (2019) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, diantaranya :

1. Kemampuan fisik (*Phsyscal Ability*)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tertentu yang dimiliki seorang individu guna membantu pekerjaan yang dilakukan. Jika secara fisik bermasalah maka seorang individu akan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

## 2. Kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan kognitif guna menyelesaikan masalah (Robbins, 2000). Dalam dunia kerja setiap pekerja memiliki tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda secara kemampuan intelektual. Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka semakin banyak kemampuan intelektual yang dibutuhkan. Sehingga jika seorang pekerja memiliki masalah atau kekurangan dalam hal intelektual, pekerja tersebut tidak bisa mengikuti dan menyelesaikan pekerjaannya.

## 3. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan lebih berorientasi pada daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pekerja dimana hal tersebut dapat memenuhi tujuan dan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

## 4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan sangat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan segala permasalahan dan tugasnya. Dengan adanya keterampilan dapat membedakan pekerja satu dengan pekerja lainnya. Selain itu perbedaan keterampilan biasanya dikarenakan nilai intekegensi, dan pengalaman.

#### 5. Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan menurut Rivai dalam Sukma (2019) adalah proses yang mempengaruhi segala hal yang akan terjadi dalam suatu organisasi atau kelompok mengenai pengkoordinasian, perlakuan dan pergerakan dalam suatu kelompok atau organisasi. Kepemimpinan memiliki sifat pengaruh, memotivasi, penginformasi dan pengambilan keputusan sehingga berpengaruh terhadap kualitas organisasi termasuk kualitas sumber daya manusia didalamnya.

#### 6. Kinerja pekerja

Kinerja pekerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan pertauran, kompetensi, tujuan yang telah ditentukan. Jika kinerja pekerja bagus maka akan memberikan hasil yang baik pula untuk kualitas perusahaan begitupun sumber daya manusianya.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan menjadi dua kelompok besar faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yakni faktor secara internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari diri individu itu sendiri berupa intelegensi, intelektual, pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan genetika atau keturunan secara fisik. Faktor eksternal diantaranya lingkungan kerja dari segi pertemanan, kepemimpinan suatu perusahaan, pengalaman individu dan tingkat ekonomi yang dimiliki.

## 5. Perspektif Islam tentang Kualitas Sumber Daya Manusia

Dalam perspektif islam konsep kualitas sifatnya komprehensif dimana sebagai proses yang memberikan perubahan positif untuk semua jenis usaha yang akhirnya meningkatkan kehidupan manusia (Sarasi, 2018). Dalam islam manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling mulia dengan struktur terbaik diantara makhluk lainnya (Agung, 2017). Karena termasuk makhluk terbaik manusia diciptakan dengan berbagai kemampuan sesuai dengan kodratnya, hal ini menimbulkan adanya sebutan sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara konsep memandang manusia secara kesatuan jasmani dan rohani, oleh karenanya memiliki kualitas tersendiri (Agung, 2017).

Dalam Al-Qur'an penjelasan mengenai manusia sebagai makhluk yang istimewa dan berkedudukan tinggi sudah ada dalam Q.S. Al-An'am : 165 yang menyebutkan pernyataan mengenai manusia dan segala kodratnya,

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبَيِّنَ لَكُمْ  
 فِي مَا أَنْتُمْ فِي أَنْزَالِنَا مِنْ رَبِّكَ سَرِيعَ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya :

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampun, Maha Penyayang.”

Dalam islam manusia juga dianggap memiliki kesempurnaan yang paling tinggi, seperti akal, perasaan dan tubuh yang lengkap sehingga kualitas manusia diatas segala makhluk yang ada di bumi ini. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia dalam perspektif islam yakni melihat nilai manusia sebagai makhluk yang sempurna secara jasmani dan rohani, hal ini dapat dilihat dari bagaimana manusia menjalani hidupnya. Manusia dianggap sempurna secara fisik dan akal oleh karenanya diharap manusia dapat mengamalkan ilmu pengetahuannya dengan baik, rajin memperluas ilmu, memperbaiki sikap perilaku, selalu kreatif dan produktif serta tidak melupakan kodratnya sebagai makhluk yang butuh akan sesama.

## **B. Efikasi Kerja**

### **1. Definisi Efikasi Kerja**

Dalam menjalankan tugasnya seorang individu perlu memiliki keyakinan dapat menyelesaikannya. Keyakinan yang dimiliki seseorang ini disebut dengan efikasi diri. Efikasi diri merupakan pandangan individu terhadap keyakinan akan kemampuannya melakukan suatu hal yang diharapkan (Ansori, 2016). Schultz (2005) mendefinisikan efikasi diri sebagai perasaan individu terhadap kecukupan, efisiensi dan kemampuannya dalam mengatasi masalah yang ada. Banduran menjelaskan efikasi diri berdasarkan pada keyakinan individu tersebut untuk kemampuan yang dimiliki guna menggerakkan motivasi, kognitif

dan hal-hal lain yang dibutuhkan (Ansori, 2016). Dengan demikian efikasi diri mampu sebagai penilaian diri individu untuk tindakan yang sudah dilakukannya (Ansori, 2016). Efikasi diri merupakan fitur penting yang harus dimiliki manusia sebagai penilaian akan kemampuannya untuk menentukan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan, diinginkan dan digunakan dalam mengatasi situasi tertentu (Tramantano dkk, 2021).

Ketika konsep ini diterapkan pada pekerjaan, hal ini memiliki makna yang sama dengan kepercayaan kemampuan individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Odello, 2008). Hal ini disebut dengan efikasi kerja. Efikasi kerja merupakan pengembangan teori efikasi diri milik Bandura yang berfokus pada lingkungan pekerjaan (Putri dan Indrawati, 2020). Menurut Lenunburg (2011) efikasi kerja adalah salah satu variable penting yang mengukur keyakinan seseorang untuk bertahan dengan situasi kondisi yang menekan dan menuntut para pekerja untuk bekerja secara optimal. Schyns dan Von Collani (2009) menyebutkan efikasi kerja merupakan keyakinan seorang pekerja mengenai kompetensi dan kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu secara optimal dengan berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Efikasi kerja juga dianggap sebagai rasa mampu yang dimiliki seorang individu untuk melakukan tugas tertentu (Yuwono,dkk, 2005). Selain itu, efikasi kerja juga dianggap sebagai perspektif positif individu akan menilai kemampuannya untuk berhasil mengatasi tantangan baru

sehingga mereka dapat mengembangkan perspektif positif lainnya dalam menyelesaikan tantangan selanjutnya (Misu, 2022). Jika seorang pekerja yakin dengan dirinya bisa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, maka pekerja tersebut memiliki efikasi kerja yang tinggi. Pekerja yang memiliki efikasi kerja yang tinggi biasanya lebih percaya diri dan optimis. Pekerja tersebut akan memiliki komitmen dalam setiap langkah yang diambil. Dengan demikian hasil kerja akan tercapai dengan optimal. Sedangkan ada beberapa pekerja yang mengalami kendala dengan efikasi kerjanya, biasanya pekerja ini merasa tidak mampu dan minder dalam menjalankan tugasnya. Pekerja ini akan mudah menyerah dan putus asa.

Dari beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi kerja merupakan konsep dari perkembangan teori efikasi diri didalam dunia kerja. Efikasi kerja mendasar pada keyakinan seorang pekerja akan kemampuan dan skillnya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sehingga tercapai hasil kerja yang sesuai.

## **2. Aspek-aspek Efikasi Kerja**

Menurut Agustin (2021) aspek efikasi kerja dibagi menjadi 3 macam, diantaranya :

### **1. Level (*magnitude*)**

Level yang dimaksud adalah penilaian kemampuan pekerja dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini mengacu pada tingkat kesulitan permasalahan dari berbagai pandangan masing-masing

pekerja. Hal ini dapat menjadi dasar bagaimana sikap atau tindakan yang akan dilakukan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Level (*magnitude*) terbagi menjadi tiga bagian diantaranya seberapa besar seorang pekerja mampu atau yakin untuk berhasil menyelesaikan tugasnya, menghindari situasi dan perilaku diluar kendali individu itu sendiri serta menghadapi dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang sulit.

## 2. *Generality*

*Generality* merupakan evaluasi keefektifitasan pekerja dalam menyelesaikan seluruh tugas yang dilakukan. *Generality* berhubungan dengan peningkatan rasa percaya diri yang meningkat atau menurun setelah mengetahui hasil kerjanya selama ini.

## 3. *Strength*

*Strength* mengacu pada ketahanan dan ketekunan individu dalam memecahkan masalah. Pekerja dengan keyakinan kuat akan tetap berpegang teguh pada keyakinan mereka diberbagai situasi. Semakin kuat keyakinan pekerja maka semakin baik efikasi kerjanya.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dari efikasi kerja meliputi tiga hal, yakni level tugas yang dikerjakan, evaluasi keseluruhan efektivitas pekerja, dan ketahanan serta ketekunan pekerja dalam menghadapi tugas atau pekerjaannya.

### 3. Indikator Efikasi Kerja

Menurut Agustin (2021) menyebutkan indikator efikasi kerja tidak jauh dari indikator efikasi diri yakni berkaitan dengan tingkat, kekuatan, dan *generality*, diantaranya :

1. Yakin mampu melaksanakan tugas tertentu dengan target dan strategi yang sudah direncanakan.
2. Yakin mampu memotivasi diri sendiri dalam memilih tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
3. Dapat berusaha dengan gigih, kerja keran dan tekun.
4. Mampu menghadapi, bertahan dan bangkit dengan hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.
5. Mampu menyelesaikan tugas diberbagai situasi.

Selain itu indikator efikasi kerja juga dapat dibedakan dari pekerja yang memiliki efikasi kerja tinggi dan rendah (Ansori, 2016). Pekerja dengan efikasi tinggi memiliki indikasi sebagai berikut :

1. Dapat menangani situasi yang mereka hadapi secara efektif.
2. Yakin akan suksesn mengatasi hambatan atau rintangan.
3. Ancaman dijakian sebagai tantangan yang tidak perlu dihindari.
4. Gigih dalam berusaha.
5. Percaya akan kemampuan yang dimiliki.
6. Sedikit/jarang menampakan keraguan.
7. Suka dengan situasi baru.

Sedangkan pada pekerja yang memiliki efikasi kerja rendah memiliki beberapa indikasi sebagai berikut :

1. Lamban dalam menumbuhkan efikasi diri ketika gagal.
2. Tidak yakin dalam menghadapi rintangan atau hambatan.
3. Ancaman dianggap sesuatu yang harus dihindari.
4. Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
5. Ragu terhadap diri sendiri.
6. Aspirasi dan komitmen lemah
7. Tidak suka suasana baru.

Dengan demikian disimpulkan beberapa indikator dari efikasi kerja diantaranya, keyakinan seorang pekerja dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya, bekerja keras, tekun, tidak mudah menyerah, dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memiliki strategi yang bagus dalam penyelesaian tugasnya.

#### **4. Perspektif Islam Efikasi Kerja**

Dalam perspektif islam konsep keyakinan diri berhubungan dengan konsep keimanan, yang mana meliputi keyakinan seorang kepada Allah dan harapan terhadap rahmat pertolongan-Nya, adanya keterlibatan Allah dalam usaha manusia dan segala keberhasilan hanya berasal dari Allah SWT semata (Noornajihan, 2014). Efikasi diri juga berkaitan dengan pandangan individu mengenai kemampuannya yang mana sesuai dengan firman Allah pada Q.S. Ar-Ra'd : 11 yang berbunyi :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا  
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

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.”

Konsep keyakinan manusia dalam mencapai suatu tujuan juga dijelaskan dalam Q.S. Al-Anfal : 12

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلِكَةِ إِنِّي مَعَكُمْ فَنَبِّئُوهُ الَّذِينَ آمَنُوا سَأَلْتَنِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ  
فَأَضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ ۗ

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.”

Seorang pekerja yang memiliki efikasi kerja yang baik pasti melakukan segala hal dengan sungguh-sungguh, dan Allah telah menjelaskan bahwa siapa yang berusaha dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan demikian disimpulkan efikasi kerja dalam perspektif islam termasuk dalam keimanan seorang muslim. Jika seorang muslim meyakini akan kuasa Allah maka, dia akan meyakini pula bahwa segala hal yang terjadi kepada manusia merupakan kehendak Allah dan sudah diatur sesuai dengan kemampuan setiap manusia. Maka keyakinan seorang pekerja dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk kedalam hal tersebut.

### **C. Pengaruh Efikasi Kerja terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan poin penting dari berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari kemajuan atau kemunduran suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai target dan tujuan dengan baik maka diperlukan kualitas sumber daya manusia baik pula. Untuk membentuk kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja, pengalaman, kemampuan pekerja, keyakinan pekerja dan masih banyak lagi.

Secara internal sumber daya manusia dipengaruhi oleh manusia atau individu itu sendiri. Hal ini bisa berupa kemampuan, intelegensi dan keyakinan individu akan potensi yang dimiliki. Keyakinan individu lebih berperan penting untuk menggerakkan kemampuan, potensi atau intelegensinya dalam menghadapi tugas yang dikerjakan. Keyakinan individu dalam menghadapi pekerjaan yang dimaksud adalah efikasi kerja.

Efikasi kerja merupakan keyakinan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Keyakinan yang dimaksud adalah pekerja itu merasa mampu atau bisa menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan tujuan. Efikasi kerja ini patut dimiliki oleh seorang pekerja karena efikasi kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh untuk meningkatkan kualitas pekerja. Jika efikasi kerja seorang pekerja tinggi, maka akan pekerja tersebut pasti memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, dia tidak akan mudah menyerah dan memiliki target tujuan yang jelas. Biasanya mereka yang memiliki efikasi kerja tinggi juga menggunakan beberapa strategi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Berbeda dengan pekerja yang memiliki efikasi kerja yang rendah. Pekerja dengan efikasi kerja yang rendah akan memiliki sedikit motivasi karena merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya menyelesaikan atau menghadapi pekerjaan yang ada. Bahkan ada beberapa yang sudah menyerah diawal dan putus asa. Disisi lain ada pekerja yang tidak bertarget atau terlalu santai dengan pekerjaannya. Jika dilakukan terus-menerus

seperti ini, maka akan berefek pada hasil kerja mereka. Bisa jadi hasil kerjanya tidak selesai, atau tidak sesuai harapan. Dengan begitu hasil kerja akan menurun begitupun dengan kualitas pekerja atau sumber daya manusia didalamnya. Dengan demikian dapat diketahui jika semakin tinggi tingkat efikasi kerja pekerja, maka akan semakin tinggi dan baik pula kualitas sumber daya manusia didalamnya. Akan tetapi jika tingkat efikasi kerjanya rendah maka akan rendah pula kualitas sumber daya manusia yang ada.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan paparan teori-teori diatas, dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu terdapat pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Pada penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif survei. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk sampel tertentu dengan pengumpulan data instrument penelitian dan analisis data yang berupa kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian kuantitatif survey dilakukan untuk mengambil suatu kesimpulan secara umum dari penelitian yang tidak mendalam dengan tidak adanya kelompok kontrol dengan hasil berupa data statistik (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan metode ini dikarenakan ingin mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah istilah yang selalu ada dalam penelitian yang mana berupa apapun dengan beragam variasi. Variabel berguna untuk mengambil kesimpulan dari permasalahan yang diambil, misalnya untuk mengetahui sebab-akibat, perbedaan, keterkaitan ataupun kecenderungan variabel satu dengan yang lainnya.

Pada penelitian kali ini menggunakan beberapa variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)

Variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah variabel efikasi kerja.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variable terikat pada penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia.

### **C. Definisi Operasional**

1. **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia adalah nilai atau mutu antar individu satu dengan individu lainnya dari pelaksana atau penggerak suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan hasil kerjanya. Aspek dari kualitas sumber daya manusia terdiri dari dua aspek yakni aspek fisik dan non fisik, yang meliputi kekuatan fisik, keterampilan, kognitif, intelegensi, pengetahuan, dan pengalaman (Soekidjo Notoatmodjo, 2009).

2. **Efikasi Kerja**

Efikasi kerja adalah keyakinan individu atau pekerja terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Efikasi kerja juga dianggap sebagai kepercayaan diri individu akan kemampuannya mampu atau tidak dalam menghadapi dan

menyelesaikan tugasnya. Aspek efikasi kerja sendiri terdiri dari *magnitude*, *generality* dan *strength* (Agusti, 2021).

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan hal akan diteliti yang mana terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh pencari kerja (Pencaker) yang berdomisili di Kota Malang. Jumlah populasi pencari kerja di Kota Malang berdasarkan data statistika Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER PM-PTSP) Kota Malang berjumlah 903 orang. Pemilihan pencari kerja sebagai subyek penelitian dikarenakan para pencari kerja sesuai dengan permasalahan yang ada dilapangan.

**Tabel 3.1**

#### **Jumlah Pencari Kerja di Kota Malang Per Desember 2022**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki- Laki	375
Perempuan	528
<b>Total</b>	<b>903</b>

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau yang mewakili populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2019). Sampel juga diartikan sebagai bagian dari

populasi yang akan diambil dengan cara-cara tertentu. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yakni pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan standart teori Roscoe (Sugiyono, 2019) yang mana ukuran sampel berjumlah 200 responden. Responden merupakan para pencari kerja yang berdomisili di Kota Malang, terdiri dari 65 laki-laki dan 135 perempuan. Rentang usia responden rentang usia terbanyak 22 tahun dan tingkat pendidikan tertinggi lulusan SMA. Pengambilan data dilakukan selama 10 hari mulai 20 januari 2023 sampai 30 januari 2023.

### **3. Intrumen Penelitian**

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan adalah pengisian survei dengan instrument penelitian berupa angket. Angket merupakan prosedur pengumpulan data dimana responden diberikan beberapa penjelasan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab dan mendapatkan hasil sebagai tujuan penelitian (Widoyoko, 2015). Model skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala likert*, dengan lima pilihan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1.

**Tabel 3.2 Kategorisasi Item**

<b>Kategori</b>	<b>Aitem Favorable</b>	<b>Aitem Unfavorable</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

### 1. Skala Efikasi Kerja

Skala efikasi kerja yang akan dipakai diadaptasi dari penelitian mengenai efikasi diri dalam dunia kerja yang dikembangkan oleh Yusra (2021). Aspek yang diacu dalam skala kualitas sumber daya manusia terdiri dari 3 aspek yakni aspek level (*magnitude*), umum (*generality*) dan kekuatan (*streinght*). Jumlah aitem dari skala kualitas sumber daya manusia diadopsi sesuai dengan jumlah aslinya yakni 20 aitem.

**Tabel 3.3 Blueprint Efikasi Kerja**

<b>No.</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>		<b>Jumlah</b>
			<b>F</b>	<b>UF</b>	
1.	Level ( <i>Magnitude</i> )	a) Optimis dalam mengerjakan tugas b) Mengembangkan kemampuan c) Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas	1, 2, 10, 13, 15	-	5
2.	<i>Generality</i>	a) Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki b) Kegigihan dalam menyelesaikan tugas c) Komitmen dalam menyelesaikan tugas	5, 6, 8, 11, 12, 14, 19, 20	4, 18	10
3.	<i>Strenght</i>	a) Menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan b) Menyikapi situasi dengan berpikir positif	3, 7, 9, 16, 17	-	5
<b>Total</b>					20

## 2. Skala Kualitas Sumber Daya Manusia

Skala kualitas sumber daya manusia yang akan dipakai pada penelitian ini mengacu dan diadaptasi dari penelitian sebelumnya mengenai kualitas sumber daya manusia pada penelitian yang dilakukan Marwoto (2012) dan Nurwahni (2021). Aspek yang diacu dalam skala kualitas sumber daya manusia terdiri dari 2 aspek yakni aspek fisik yang meliputi kesehatan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas. Dan aspek non fisik seperti tingkat pendidikan, pengalaman dan wawasan umum yang diketahui. Jumlah aitem dari skala kualitas sumber daya manusia diadopsi sesuai dengan jumlah aslinya yakni 18 aitem.

**Tabel 3.4 *Blueprint* Kualitas Sumber Daya Manusia**

No.	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1.	Fisik	a) Kesehatan fisik dan mental	3, 4, 5, 11, 12, 17, 18,	7
		b) Keterampilan dalam mengerjakan tugas		
2.	Non Fisik	a) Memiliki background pendidikan yang sesuai	1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16	11
		b) Mampu menyelesaikan tugas dan tantangan disegala bidang		
		c) Memiliki wawasan yang luas		
		d) Memiliki pengalaman kerja ataupun kegiatan yang bermanfaat dengan pekerjaan		
<b>Total</b>			18	

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas data merupakan derajat ketepatan suatu tes atau skala (Azwar, 2014). Dikatakan demikian jika sebuah alat ukur mendapatkan data yang akurat dan dapat memberikan gambaran tentang variabel yang akan diukur dan suatu item dikatakan valid jika memenuhi kriteria nilai signifikansi  $> 0,3$  (Azwar, 2014).

**Tabel 3.5 Validitas Skala Efikasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		N
			Valid	Tidak Valid	
1.	Level ( <i>Magnitude</i> )	a) Optimis dalam mengerjakan tugas			5
		b) Mengembangkan kemampuan	1, 2, 10, 13, 15	-	
2.	<i>Generality</i>	a) Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas			10
		a) Percaya dan mengetahui keunggulan yang miliki	4, 5, 6, 8, 11, 12, 14, 18, 19, 20	4	
		b) Kegigihan dalam menyelesaikan tugas			
3.	<i>Strenght</i>	b) Komitmen dalam menyelesaikan tugas			5
		a) Menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan	7, 9, 16, 17	3	
Total			18	2	20

Berdasarkan hasil uji variabel diketahui ada 2 aitem yang tidak valid yakni aitem 3 dan 4. Oleh karena itu, skala efikasi kerja pada penelitian ini menggunakan 18 aitem.

**Tabel 3.6 Validitas Skala Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Aspek	Indikator	Aitem		N
			Valid	Tidak Valid	
1.	Fisik	c) Kesehatan fisik dan mental	3, 4, 5, 11, 12, 17, 18,	-	7
		d) Keterampilan dalam mengerjakan tugas			
2.	Non Fisik	a) Memiliki background pendidikan yang sesuai	1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16	-	11
		b) Mampu menyelesaikan tugas dan tantangan disegala bidang			
		c) Memiliki wawasan yang luas			
		d) Memiliki pengalaman kerja ataupun kegiatan yang bermanfaat dengan pekerjaan			
Total			18	-	18

Sedangkan pada uji variabel skala kualitas sumber daya manusia tidak ada aitem yang gugur atau semua aitem valid. Oleh karenanya jumlah aitem skala kualitas sumber daya manusia sesuai dengan aitem yang diadopsi diawal yakni 18 aitem.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah estimasi sejauh mana suatu hasil dari pengukuran atau alat ukur dapat dipercaya (Azwar, 2014). Reliabilitas dapat diukur dengan melakukan pengujian setelah beberapa kali terhadap kelompok yang sama. Suatu skala dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,70.

**Tabel 3.7 Estimasi Reliabilitas Skala Efikasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		N
			Reliabel	Tidak Reliabel	
1.	Level ( <i>Magnitude</i> )	c) Optimis dalam mengerjakan tugas			5
		d) Mengembangkan kemampuan	1, 2, 10, 13, 15	-	
		e) Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas			
2.	<i>Generality</i>	c) Percaya dan mengetahui keunggulan yang dimiliki	8, 5, 6, 8,		10
		d) Kegigihan dalam menyelesaikan tugas	11, 12, 14, 19, 20	4	
		f) Komitmen dalam menyelesaikan tugas			
3.	<i>Strenght</i>	c) Menjadikan pengalaman hidup sebagai mencapai kesuksesan	7, 9, 16, 17	3	5
		d) Menyikapi situasi dengan berpikir positif			

Berdasarkan hasil estimate reliabilitas diketahui ada 2 aitem yang gugur yakni aitem 3 dan 4. Maka dari itu pada penelitian ini menggunakan 18 aitem yang mana tiap aitem sudah memenuhi aspek efikasi kerja.

**Tabel 3.8 Estimasi Reliabilitas Skala Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Aspek	Indikator	Aitem		N
			Reliabel	Tidak Reliabel	
1.	Fisik	a) Kesehatan fisik dan mental	3, 4, 5,	-	7
		b) Keterampilan dalam mengerjakan tugas	11, 12, 17, 18,		
2.	Non Fisik	a) Memiliki background pendidikan yang sesuai	1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16	-	11
		b) Mampu menyelesaikan tugas dan tantangan disegala bidang			
		c) Memiliki wawasan yang luas			
		d) Memiliki pengalaman kerja ataupun kegiatan yang bermanfaat dengan pekerjaan			

Sedangkan untuk skala kualitas sumber daya manusia setelah dilakukan estimasi reliabilitas tidak ada aitem yang gugur, sehingga tetap menggunakan 18 aitem sesuai dengan jumlah aitem skala yang diadopsi.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengklarifikasikan individu-individu ke dalam kategori yang diberi peringkat menurut suatu perhitungan berdasarkan atribut - atribut yang diukur. Kontinum yang digunakan disini adalah dari rendah ke tinggi (Azwar, 2014). Dalam penelitian ini diolah melalui beberapa tahapan antara lain sebagai berikut :

## 1. Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif merupakan uji analisis yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan dan menggambarkan data dengan cara mendiskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini pengujian analisis digunakan untuk mengkategorisasikan variabel efikasi kerja dan variabel kualitas sumber daya manusia serta bagaimana kategorisasi per aspek dari kedua variabel tersebut kedalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, tinggi, Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat efikasi kerja dan kualitas sumber daya manusia para pencari kerja di Kota Malang.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran distribusi dari variabel-variabel dalam penelitian secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig* > 0,05 atau sama dengan 5%. Jika sebaliknya maka data tidak berdistribusi dengan normal (Muhson dalam Azwar, 2014).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji data yang digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians antar residual (Sugiyono, 2019).

Data tidak bernilai heteroskedastisitas jika nilai sign  $> 0.05$  sedangkan sebaliknya jika nilai sign  $< 0.05$  maka data bersifat heterokedastisitas yang mana tidak bisa lanjut untuk uji regresi linear sederhana.

### **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dalam penelitian yaitu efikasi kerja terhadap variabel terikat dalam penelitian yaitu kualitas sumber daya manusia. Uji analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Dua variabel dikatakan korelasi apabila nilai sign  $< 0.05$  dan sebaliknya jika nilai sign  $> 0.05$  maka dikatakan kedua variabel tidak memiliki pengaruh (Sugiyono, 2019). Selain itu ada uji t sebagai uji tambahan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel efikasi kerja terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Malang dengan subyek pencari kerja yang memasuki usia dewasa madya yakni 20-44 tahun dengan minimal pendidikan di tingkat SMK/SMA dan Diploma atau S1. Data subyek penelitian kali ini diperoleh dari data statistika pencari kerja di Kota Malang yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER PM-PTSP) Kota Malang pada Bidang Tenaga Kerja, sub sie Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Penyebaran kuisisioner dilakukan selama 10 hari, mulai tanggal 20 januari – 30 januari 2023, melalui platform twitter, Instagram @infokerjamalangkota, dan menjuapai subyek serupa dilingkungan tempat tinggal peneliti. Penyebaran kuisisioner melalui platform digital dikarena kedua platform ini dapat menjangkau responden yang sesuai dengan kriteria.

#### **B. Hasil**

##### **1. Uji Analisis Deskriptif**

Pada uji analisis deskriptif pengkategorisasian dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan pada suatu

penormaan. Penormaan yang dipakai pada uji analisis deskriptif ini yaitu :

**Tabel 4.1 Pedoman Uji Analisis Deskriptif**

<b>Tingkatan</b>	<b>Rumus</b>
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M-1SD < X < M+1SD$
Tinggi	$X > M + 1SD$

**a. Uji Analisis Deskriptif Efikasi Kerja**

Pada penelitian ini uji analisis deskriptif bertujuan untuk mengkategorisasikan variabel efikasi kerja guna untuk mengetahui bagaimana tingkat efikasi kerja pencari kerja di Kota Malang. Hasil uji kategorisasi pada variabel efikasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Uji Analisis Deskriptif Efikasi Kerja**

<b>No</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah subyek</b>	<b>Persentase</b>
1.	Tinggi	181	90,50%
2.	Sedang	19	9,50%
3.	Rendah	0	0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa efikasi kerja individu pada pencari kerja di Kota Malang masuk dalam kategori sedang dan tinggi. untuk kategori rendah berjumlah 19 subyek dengan persentasi 9,50% dan kategori tinggi sebesar 90,50% dengan jumlah 181 subyek. Hal ini juga didukung dengan kategorisasi per aspek pada variabel efikasi kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Efikasi Kerja**

Dimensi	Tingkatan		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Magnitude	96%	6%	0%
Generality	80%	20%	0%
Strenght	100%	0%	0%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi kerja individu pada pencari kerja di Kota Malang adalah tinggi dengan berfokus pada aspek *strenght* mengenai ketahanan dan ketekunan individu dalam menyelesaikan masalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang diemban.

**b. Uji Analisis Deskriptif Kualitas Sumber Daya Manusia**

Uji analisis deskriptif disini bertujuan untuk mengkategorisasikan variabel kualitas sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang. Hasil uji kategorisasi variabel kualitas sumber daya manusia sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Uji Analisis Deskriptif Kualitas Sumber Daya Manusia**

No	Kategorisasi	Jumlah subyek	Persentase
1.	Tinggi	180	90,00%
2.	Sedang	20	10,00%
3.	Rendah	0	0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang masuk

dalam kategori sedang dan tinggi. untuk kategori sedang berjumlah 20 subyek dengan persentasi 10,00% dan kategori tinggi sebesar 90,00% dengan jumlah 180 subyek. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang adalah tinggi.

Selain itu hal ini juga dapat dilihat dari sisi aspek kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dimensi	Tingkatan		
	Tinggi	Sedang	Rendah
<b>Fisik</b>	91%	9%	0%
<b>Non Fisik</b>	91%	9%	0%

Dari hasil kategorisasi per aspek kualitas sumber daya manusia, dapat diketahui bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia para pencari kerja di Kota Malang tinggi dengan didukung nilai aspek yang seimbang.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji asumsi pertama yang digunakan adalah uji normalitas dengan menggunakan uji normalitas *kolmogrov-smirnov*. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Standar probabilitas uji normalitas yaitu nilai probabilitas  $> 0.05$

maka distribusi data dapat dikatakan normal. Sedangkan jika nilai probabilitas  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal. Berikut hasil uji normalitas penelitian :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. deviation	4.94347743
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.040
Test Statistic		.072
Asymp. Sig (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel efikasi kerja dan kualitas sumber daya manusia yakni 0.013 yang mana lebih dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji asumsi kedua setelah uji normalitas yakni uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan atau varians dari responden. Data yang tidak hetero atau tidak sama memiliki nilai sig  $> 0.05$  begitupun sebaliknya jika data bernilai hetero nilai sig  $< 0.05$ .

**Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. error			
1 (Constant)	-3471	2.791		-.1244	.215
Efikasi kerja	.098	.038	.181	2.590	.010

Berdasarkan table 4.7 nilai signifikansi variabel efikasi kerja bernilai 0.010 yang mana lebih dari 0.05. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa data tidak bersifat hetero atau ada perbedaan varians respondennya. Dengan demikian data bisa digunakan untuk uji regresi linear sederhana.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk memprediksi apakah ada pengaruh antara variabel bebas, efikasi kerja dengan variabel terikat, kualitas sumber daya manusia. Selain itu uji regresi linear sederhana juga digunakan untuk memprediksi apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang positif atau negatif dan seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Adapaun hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. error			
1 (Constant)	22.572	4.344		5.196	.000
Efikasi kerja	.701	.059	.647	11.929	.000

Dari table 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *constant* (a) sebesar 22,572 sedangkan nilai efikasi kerja (b/koeffisien refresi) sebesar 0,701 dan hasil tersebut dapat dimasukan dalam persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + Bx +$$

$$Y = 22,572 + 0,701X$$

Hasil persamaan diatas dapat diterjemahkan konstanta sebesar 22,572 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 22,572 dan koeffisien regresi X sebesar 0,701 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai efikasi kerja maka tingkat kualitas sumber daya manusia akan bertambah sebesar 0,701. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh efikasi kerja terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia adalah positif.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat kita lihat melalui nilai

sig pada tabel *coefficients* 4.8 hasil uji t. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis pada uji t sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya efikasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia.

Disisi lain, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, efikasi kerja terhadap variabel terikat, tingkat kualitas sumber daya manusia dapat kita lihat melalui nilai R Square pada tabel berikut.

**Tabel 4.9 Tabel Model Summary**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647	.418	.415	4.956	1.807

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,418 artinya variabel bebas, efikasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat, kualitas sumber daya manusia sebesar 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tingkat Efikasi Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang**

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat efikasi kerja pencari kerja di Kota Malang memiliki dua kategori yakni kategori tinggi dengan persentase 90,50% berjumlah 181 orang dan kategori sedang dengan persentase 9,50% berjumlah 19 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat efikasi kerja pencari kerja di Kota Malang berada pada kategori tinggi karena memiliki persentasi yang dominan yakni 90,50%. Hal ini menjadi dampak positif bagi kalangan pencari kerja dan pemberi kerja.

Efikasi kerja adalah keyakinan seorang individu akan potensi yang ada dalam dirinya untuk bertahan dan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki (Sychns dan Von Collani, 2009). Efikasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh seorang pencari kerja. Dengan memiliki efikasi kerja yang tinggi seorang pencari kerja akan lebih percaya diri dalam menunjukkan kemampuannya dalam dunia kerja. Selain itu pencari kerja yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan lebih berhati-hati dalam memilih pekerjaan. Mereka tidak akan sembarang dan lebih selektif memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Biasanya mereka juga akan mempersiapkan diri dengan lebih baik sebelum menjadi seorang pekerja dan memasuki dunia kerja.

Pada penelitian ini efikasi kerja para pencari kerja di Kota Malang bernilai tinggi dan dominan dalam hal ketahanan dan ketekunan seorang

pencari kerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3 yang mana aspek *strength* memiliki persentase sempurna daripada kedua aspek lainnya, aspek *magnitude* dan *generality*. Meskipun demikian tidak berarti kemampuan (*magnitude*) dan keefektifitasan kerja (*generality*) para pencari kerja di Kota Malang jelek, kedua aspek ini tetap bagus akan tetapi tidak mendominasi seperti ketekunan para pencari kerja.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa tidak ada pencari kerja yang memiliki efikasi kerja yang rendah. Hal ini menjadi poin baik untuk para pemberi kerja karena dapat diartikan para pencari kerja di Kota Malang mulai mengenal bagaimana keinginan mereka dalam hal memilih pekerjaan dan kesungguhan mereka dalam mencari kerja. Diharapkan dengan tingkat efikasi kerja pencari kerja yang tinggi ini dapat disusul dengan luasnya lowongan pekerjaan yang memadai para pencari kerja di Kota Malang, sehingga dapat mengurangi masalah pengangguran yang bertambah tahun semakin meningkat.

## **2. Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pencari Kerja di Kota Malang**

Berdasarkan hasil penelitian ini tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang termasuk dalam dua kategori, yakni kategori sedang dengan persentase 10% yang berjumlah ada 20 orang dan kategori tinggi dengan persentase 90% berjumlah 180 orang. Selain itu jika di lihat dari segi aspek, persentase nilai kualitas

sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang juga dikatakan tinggi, hal ini berdasarkan tabel 4.5 yang menunjukkan persentase yang seimbang antara aspek fisik dan non fisik yakni sama-sama bernilai 91% untuk kategori tinggi dan 9% kategori sedang.

Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia para pencari kerja di Kota Malang ini tinggi. secara aspek pun tidak hanya secara fisik, akan tetapi secara non fisik seperti kemampuan dan intelektualnya juga bagus. Dengan demikian tidak diragukan lagi bagaimana kualitas calon pekerja di Kota Malang. Akan tetapi tingkat kualitas yang tinggi ini harus diimbangi dengan faktor-faktor lainnya demi tetap terjaganya tingkat kualitas sumber daya manusia yang baik.

Jika tingkat kualitas sumber daya manusia sudah tinggi dan bagus maka perlu dukungan dari faktor eksternal seperti lowongan pekerjaan yang memadai, pelatihan-pelatihan kerja, informasi pekerjaan yang jelas dan lain sebagainya. Selain itu faktor internal seperti pengetahuan, kemampuan, intelektual dan keterampilan yang dimiliki seorang individu juga perlu ditingkatkan hal ini bertujuan untuk tetap menjaga kualitas dan untuk kebutuhan dasar setiap individu dalam menjalankan kegiatannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang tinggi dengan persentase yang seimbang secara fisik maupun non fisik. Akan tetapi hal ini tidak boleh dibiarkan saja, namun tetap harus didukung dan

memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia baik secara internal maupun eksternal. Hal ini bertujuan untuk menjaga kestabilan nilai kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja.

### **3. Pengaruh Efikasi Kerja terhadap Tingkat Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja pada Pencari Kerja di Kota Malang**

Pada hasil penelitian ini dapat kita ketahui bahwa efikasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja pada pencari kerja di Kota Malang. Hal ini dapat kita lihat melalui hasil uji hipotesis yang pertama dengan analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif efikasi kerja pada tingkat kualitas sumber daya manusia bernilai 0,701 yang berarti setiap variabel efikasi kerja memberikan peningkatan positif sebesar 0,701 terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia.

Jika dilihat dari hasil uji t pada nilai signifikansi menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya adanya pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang, hal ini juga didukung hasil dari perbandingan t hitung dengan t tabel pada tabel 4.5 yang memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang mana memiliki makna adanya pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian efikasi kerja individu sangat penting untuk dimiliki seorang pencari kerja.

Selain itu nilai hasil penelitian juga menyebutkan berapa besar pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil penelitian, bisa kita lihat pada tabel 4.6 nilai R Square menunjukkan 0.418 artinya pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja pada pencari kerja di Kota Malang sebesar 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian diatas dapat kita ketahui bahwa efikasi kerja berpengaruh positif terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja pada pencari kerja di Kota Malang. Meskipun hanya berpengaruh sebesar 41,8% efikasi kerja harus dimiliki oleh seorang pencari kerja. Pencari kerja yang memiliki efikasi kerja yang tinggi akan optimis dalam mencari kerja. Mereka akan mempersiapkannya dengan baik untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Selain itu pencari kerja yang memiliki efikasi kerja tinggi akan berdedikasi sebaik mungkin jika mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan, dengan demikian mereka akan berkontribusi dengan baik sebagai seorang pekerja yang mana hal ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada tempat mereka bekerja.

Berbeda dengan pencari kerja yang memiliki efikasi kerja yang rendah. Mereka tidak memiliki tujuan ketika mencari pekerjaan, mereka cenderung memilih pekerjaan secara bebas tanpa memiliki dasar kemampuan yang sesuai. Dengan begitu pencari kerja yang memiliki

efikasi kerja rendah akan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Mereka akan bekerja asal-asalan tanpa memikirkan beban kerja dan bagaimana hasil kerjanya nanti. Biasanya hal ini akan menimbulkan masalah dan berdampak pada kualitas sumber daya manusia dalam lingkungan kerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan jika pencari kerja memiliki efikasi kerja yang tinggi maka akan meningkat pula kualitas sumber daya manusianya, begitupun sebaliknya jika pencari kerja memiliki efikasi kerja yang rendah maka akan rendah pula kualitas sumber daya manusia didalam lingkungan kerja mereka.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Yusra (2019) yang menyebutkan bahwa efikasi diri dalam bekerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat memberikan dampak untuk menumbuhkan kepercayaan diri pegawai. Semakin tinggi percaya diri seseorang maka semakin bagus pula kerjanya, begitupun sebaliknya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja pada pencari kerja di Kota Malang, dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa :

1. Tingkat efikasi kerja individu pada pencari kerja di Kota Malang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 90,50% dari 200 responden yang digunakan.
2. Tingkat kualitas sumber daya manusia pada pencari kerja di Kota Malang termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 90% dari 200 responden yang digunakan.
3. Adanya pengaruh efikasi kerja individu terhadap tingkat kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja pada pencari kerja di Kota Malang. Pengaruh efikasi kerja pada penelitian ini berpengaruh positif dengan besar pengaruhnya 41,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang bisa diberikan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan populasi dan jenis sampel yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga dapat menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja selain efikasi kerja individu. Ataupun peneliti selanjutnya juga bisa meneliti lebih lanjut efikasi kerja dengan menambah teknik pengambilan data bisa berupa observasi, wawancara ataupun portofolio yang bersangkutan.

## 2. Bagi instansi/Lembaga/Perusahaan

Dengan tingkat efikasi kerja yang tinggi dan tingkat kualitas sumber daya manusia yang tinggi pula, diharapkan bagi pemberi atau penerima kerja dapat lebih selektif dalam melakukan open recruitmen pekerja. Sehingga mendapatkan tenaga kerja atau pekerja yang benar-benar bagus serta dapat meningkatkan kinerja yang ada dan sesuai dengan kebutuhan instansi/Lembaga/perusahaan .

## 3. Bagi Individu

Diharapkan setiap individu entah itu pencari kerja atau pekerja itu sendiri memiliki efikasi kerja yang tinggi dan baik pula. Karena hal ini tidak hanya berdampak positif untuk lingkungan kerja akan tetapi akan membantu setiap individu dalam menyelesaikan setiap kegiatan nantinya.

### Daftar Pustaka

- Agung. (2017). *Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Al-Tarbawi Al-Haditsah : Jurnal Pendidikan Islam. 2(1). 44-52.
- Agusti, M. (2021). *Korelasi Anantara Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanafi Banda Aceh)*. Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Skripsi.
- Aisyah, M. F., Wiji, M. Sunardi, S., (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM, Kabupaten Jember*. E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi 2017. 5(1). 131-135.
- Anggraini, dkk. (2015). *Forum Ilmiah.: Sumber Daya Alam Dan Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia*. 12(1). 2-14.
- Ansori, H. R. (2016). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Efikasi Diri dalam Menyelesaikan Tugas Perkuliahan Pada Mahasiswa Baru Teknik Arsitektur UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Fakultas Psikologi. Skripsi.
- Atika, K., Marfa, N. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim*. 17(4). 355-366
- Azwa'e, A. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Pustaka Sinar : Jakarta.
- Azwar, S. (2014). *Realibilitas dan Validitas : Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Flippo, E. B., (1995). *Manajemen Personalia*, Edisi VI. Jakarta : PT. Erlangga
- Iskandar, A. S., Tadjuddin. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Etos Kerja dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variable Moderating*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo. Skripsi
- Jayani, D. H., (2021). *Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi*. 28 September 2022.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>

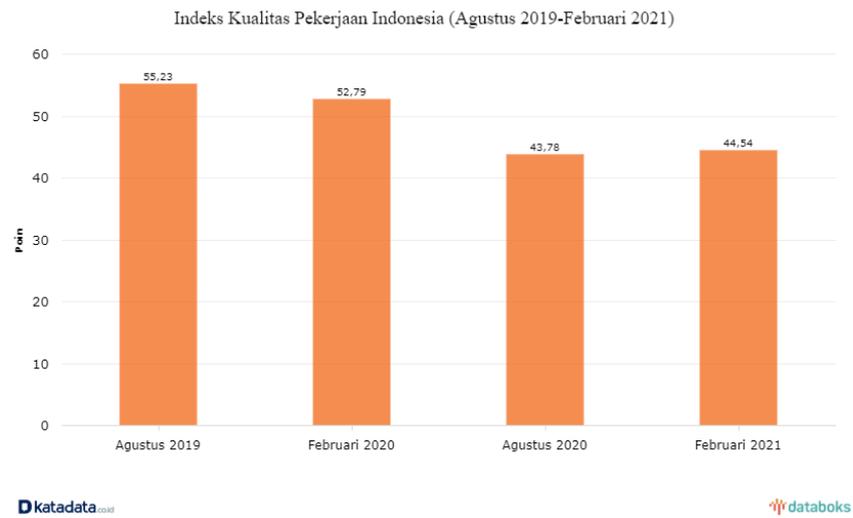
- Khasannudin, M. (2011). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Skripsi. Semarang : Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Khotimah, N., (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Sulthat Thaha Saifuddin Jambi. Skripsi
- Lenunburg, C. F. (2011). *Self-Efficacy In The Workplace : Implication For Motivation And Performance*. Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business And Administration. 14(1). 1-5
- Leuhery, F. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pehubungan Provinsi Maluku*.6(1). 118-130.
- M. Dawam Rahardjo (2010). *Intelektual, Intelegensi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung : Erlangga
- MA. (2022). Urgensi Efikasi Kerja Pada Seorang Pekerja. (A.W. S. P., Interviewer)
- Marwanto, (2012). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*. Progam Pascasarjana. Universitas Terbuka. Skripsi
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia Widia
- Miftahudin, H. (2016). *Rendahnya Kualitas SDM Pengaruhi Pertumbuhan Industri Nasional*.
- Misu, S. Radu, C. Deaconu, A. Toma, S. (2022). *How to Increase Teacher Performance through Engagement and Work Efficacy*. Switzhherland : Sustainability. 1-28
- Mokodompis, H. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten*

- Bolaang Mongondow Utara*. Fakultas ilmu sosial dan politik. UNSRAT. Skripsi
- Ndraha, T. (1997). *Pengantar Teori Pengembangan Dumber Daya Manudia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Noornajihan, J. (2014). *Efikasi Kendiri : Perbandingan antara Islam dan Barat*.4(2). 89
- Nurwahini. (2020). *Pengaruh Kualitas Sdm Professional Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Roda Utama Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi
- Odello, T. (2008). *Challenge Course Effektivness : The Impact on Leadership Efficacy and Work Efficacy Among College Students*. Journal of Unconventional Park, Tourism & Declaration Research. Human Movement Sciences : Old Dominion University. 1(1). 18-22.
- Purnomo, P., Palupi, M. S. (2016). *Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Penyelesaian Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V*. Jurnal Peneitian (Edisi Khusus PGSD). 20(1). 151-157
- Putri, N.I., Indrawati, E.S. (2020). *Hubungan Antara Efikasi Kerja dengan Burnout Pada Perawat Bagian Jiwa di RSJ Prof. DR. Soerojo Magelang*. 8(3). 1-6.
- Ruky. (2006). *SDM Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta : Gramedia
- Salim, Emil. (1996). *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sarasi, V. (2018). *Manajemen Kualitas dalam Perspektif Islam*. Hal. 1-5
- Schultz, D. E. S. (2005). *Theories of Personality (8<sup>th</sup> ed)*. Woodsworth
- Schync, B. Moldzio, T. (2009). *Psychology And Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education, Icn.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Pustaka Belajar

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & Rnd*. Jakarta : Anggota Ikatan Penerbit Indonesia
- Top karir, S. (18 Juni 2021). *Persiapan Diri untuk Memasuki Dunia Kerja*. 18 Agustus 2022. <https://www.topkarir.com/article/detail/persiapan-diri-untuk-memasuki-dunia-kerja#:~:text=Dunia%20kerja%20merupakan%20lingkungan%20yang,kita%20sukai%20dan%20kita%20kuasai>.
- Tramontano, C. Grant, C. Clarke, C. (2021). *Development and Validation of the e-Work Self Efficacy Scale to Assess Digital Competencies in Remote Working*. Computer in Human Behavior Report. Coventry University : Elsevier Ltd. 1-9
- Tyas, A. A. W. P., Ikhsan, K. T. (2015). *Sumber Daya Alam & Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Ekonomi Indonesia*. 12(1). 1-14.
- Widiyoko, Eko, P. (2016). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Y. (2022). Urgensi Efikasi Kerja Pada Seorang Pekerja. (A.W. S. P., Interviewer)
- Yusra, N. N. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*. Fakultas Dakwan dan Ilmu Komunikasi. UIN SUSKA RIAU. Skripsi.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Zahrina, H., Nurtjahjanti. (2016). *Hubungan Antara Efikasi Kerja Dengan Perilaku Mencari Bantuan Kerja Pada Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto*. 5(4). 660-666.
- Zola, N. Yusuf, A. M., Firman, F. (2021). *Konsep Social Cognitive Career Theory*. Department of Guidance and Counseling. 7(1). 24-28. <https://doi.org/10.29210/30031454000>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia



### Lampiran 2 Spesifikasi Aitem Skala Kualitas Sumber Daya Manusia

Komponen	Dimensi	Indikator (termasuk dimensi dan konteks)	Konteks (situasi)	Jml	Aitem	F/UF			
Σ1. Kualitas Sumber Daya Manusia	S1. Fisik	A. Kesehatan fisik dan mental	Intrapersonal	3	5. Saya memiliki kesehatan jasmani dan rohani untuk menjalani aktivitas saya	F			
					11. Saya memiliki kesehatan yang baik dan menunjang segala aktivitas saya	F			
					12. Kesehatan saya sangat memadai untuk melaksanakan aktivitas saya sehari-hari	F			
		B. Keterampilan dalam mengerjakan tugas	Supporting	4	3. Saya memiliki keahlian dalam menggunakan aplikasi software untuk mengerjakan tugas sesuai pekerjaan saya nantinya	F			
					4. Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi	F			
					17. Saya menguasai keahlian dalam mengoperasikan software yang menunjang pekerjaan saya nantinya	F			
					18. Saya menguasai IT untuk membantu aktivitas saya sehari-hari (ex : delivery order, online shop, dll)	F			
	S2. Non Fisik				A. Memiliki background pendidikan yang sesuai	Supporting	2	9. Dalam mencari pekerjaan saya didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai	F
								10. Saya memilih pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki	F
	B. Mampu menyelesaikan tugas dan tantangan disegala bidang	Intrapersonal	5	1. Saya dapat memahami bidang pekerjaan yang akan saya ambil	F				
				6. Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas sesuai jabatan yang akan saya pilih	F				
				7. Saya mampu menjalankan kewajiban dengan baik demi tercapainya hasil yang maksimal	F				
				8. Saya akan memberikan loyalitas tinggi terhadap tempat bekerja yang saya pilih	F				
16. Saya memahami pekerjaan yang akan saya ambil dan siap melakukannya dengan kemampuan yang saya miliki				F					
				intrapersonal	2	2. Saya mempunyai pemahaman yang luas sehingga dapat	F		

		C. Memiliki wawasan yang luas			mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan masalah yang dihadapi	
					15. Saya mampu melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri	F
		D. Memiliki pengalaman kerja ataupun kegiatan yang bermanfaat dengan pekerjaan	Supporting	2	13. Saya sudah memperoleh bimbingan pelatihan untuk menunjang kemampuan yang saya miliki	F
					14. Saya memperoleh pendidikan dan pelatihan yang lengkap untuk bekal saya bekerja	F

### Lampiran 3 Spesifikasi Aitem Skala Efikasi Kerja

Komponen	Dimensi	Indikator (termasuk dimensi dan konteks)	Konteks (situasi)	Jml	Aitem	F/UF
Σ1. Efikasi Kerja	S1. Level (Magnitude)	A. Optimis dalam mengerjakan tugas	Interpersonal	2	1. Saya dapat memahami bidang pekerjaan yang akan saya ambil	F
					2. Saya dapat mengerjakan tugas yang sulit	F
		B. Mengembangkan kemampuan	Interpersonal	2	10. Saya mampu menuangkan kreatifitas saya dalam beraktivitas	F
					15. Saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	F
	C. Membuat rencana dalam menyelesaikan tugas	Supporting	1	13. Saya membuat perencanaan yang matang dalam menyelesaikan suatu permasalahan	F	
	S2. Menyeluruh (Generality)	A. Percaya dan mengetahui keunggulan yang miliki	Interpersonal	3	11. Saya percaya bahwa saya memiliki kelebihan sendiri	F
					18. Saya tidak mampu membaca situasi dan kondisi dalam bekerja	UF
					19. Saya dapat membaca situasi dan kondisi dengan baik	F
		B. Kegigihan dalam menyelesaikan tugas	Interpersonal	4	5. Saya bisa memotivasi diri untuk melakukan suatu hal dengan baik	F
					6. Ketika sedang tidak bersemangat saya tahu apa yang saya lakukan agar semangat bangkit kembali	F
					8. Saya memiliki kegigihan dalam melakukan setiap tugas yang diberikan kepada saya	F
					20. Saya dapat mengatasi dan bertindak cepat dalam situasi yang tak terduga	F
		C. Komitmen dalam menyelesaikan tugas	Interpersonal	3	4. Saya tidak mampu mengalahkan rasa malas ketika dalam suatu kegiatan	UF
					12. Saya berkomitmen dalam setiap tugas- tugas yang diberikan	F
14. Saya mengerjakan tugas sesuai jadwal yang telah diatur					F	
S3. Kekuatan (Streight)	A. Menjadikan pengalaman hidup sebagai	Supporting	2	16. Saya memiliki teman untuk berbagi pengalaman	F	
				17. Saya mempunyai pengalaman yang bisa di jadikan gambaran untuk lebih sukses dimasa depan	F	

		mencapai kesuksesan					
		B. Menyikapi situasi dengan berpikir positif	Interpersonal	3	3. Saya tidak dapat berfikir dengan baik jika mendapatkan masalah	F	
						7. Saya masih bisa beraktivitas dengan baik meskipun mengalami banyak masalah	F
						9. Saya memiliki tujuan yang positif dalam menjalani aktivitas saya	F

## Lampiran 4 Kuisisioner Skala Efikasi Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia

### IDENTITAS DIRI

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Tempat Kerja :

### PETUNJUK UMUM PENGISIAN SKALA (X) DAN SKALA (Y)

Berikut adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban. Beri tanda ceklis pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai menggambarkan diri anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban anda pilih adalah benar, asalkan anda menjawab dengan jujur. Kerahasiaan identitas dan jawaban anda dijamin oleh peneliti. Oleh karena itu setelah mengerjakan silahkan diperiksa kembali dan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan untuk dijawab.

### Skala Efikasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas yang sulit					
3.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik jika mendapatkan masalah					
4.	Saya tidak mampu mengalahkan rasa malas ketika dalam suatu kegiatan					
5.	Saya bisa memotivasi diri untuk melakukan suatu hal dengan baik					
6.	Ketika sedang tidak bersemangat saya tahu apa yang saya lakukan agar semangat bangkit kembali					
7.	Saya masih bisa beraktivitas dengan baik meskipun mengalami banyak masalah					
8.	Saya memiliki kegigihan dalam melakukan setiap tugas yang diberikan kepada saya					
9.	Saya memiliki tujuan yang positif dalam menjalani aktivitas saya					
10.	Saya mampu menuangkan kreatifitas saya dalam beraktivitas					
11.	Saya percaya bahwa saya memiliki kelebihan sendiri					

12.	Saya berkomitmen dalam setiap tugas- tugas yang diberikan					
13.	Saya membuat perencanaan yang matang dalam menyelesaikan suatu permasalahan					
14.	Saya mengerjakan tugas sesuai jadwal yang telah diatur					
15.	Saya teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya					
16.	Saya memiliki teman untuk berbagi pengalaman					
17.	Saya mempunyai pengalaman yang bisa di jadikan gambaran untuk lebih sukses dimasa depan					
18.	Saya tidak mampu membaca situasi dan kondisi dalam bekerja					
19.	Saya dapat membaca situasi dan kondisi dengan baik					
20.	Saya dapat mengatasi dan bertindak cepat dalam situasi tak terduga					

### Skala Kualitas Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat memahami bidang pekerjaan yang akan saya ambil					
2.	Saya mempunyai pemahaman yang luas sehingga dapat mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan masalah yang dihadapi					
3.	Saya memiliki keahlian dalam menggunakan aplikasi software untuk mengerjakan tugas sesuai pekerjaan saya nantinya					
4.	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi					
5.	Saya memiliki kesehatan jasmani dan rohani untuk menjalani aktivitas saya					
6.	Saya bersedia melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas sesuai jabatan yang akan saya pilih					
7.	Saya mampu menjalankan kewajiban dengan baik demi tercapainya hasil yang maksimal					
8.	Saya akan memberikan loyalitas tinggi terhadap tempat bekerja yang saya pilih					
9.	Dalam mencari pekerjaan saya didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai					
10.	Saya memilih pekerjaan atas dasar pendidikan yang saya miliki					
11.	Saya memiliki kesehatan yang baik dan menunjang segala aktivitas saya					
12.	Kesehatan saya sangat memadai untuk melaksanakan aktivitas saya sehari-hari					
13.	Saya sudah memperoleh bimbingan pelatihan untuk menunjang kemampuan yang saya miliki					
14.	Saya memperoleh pendidikan dan pelatihan yang lengkap untuk bekal saya bekerja					
15.	Saya mampu melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri					
16.	Saya memahami pekerjaan yang akan saya ambil dan siap melakukannya dengan kemampuan yang saya miliki					
17.	Saya menguasai keahlian dalam mengoperasikan software yang menunjang pekerjaan saya nantinya					
18.	Saya menguasai IT untuk membantu aktivitas saya sehari-hari (ex : delivery order, online shop, dll)					



EF11	Pearson Correlation	.294**	.288**	-.045	.096	.298**	.290**	-.008	.337**	.300**	.355**	1	.493**	.208**	.038	.242**	.132	.426**	.171*	.334**	.054	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.529	.178	.000	.000	.908	.000	.000	.000		.000	.003	.594	.001	.063	.000	.015	.000	.449	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF12	Pearson Correlation	.384**	.339**	-.138	.153*	.321**	.316**	.250**	.622**	.419**	.343**	.493**	1	.463**	.308**	.454**	.074	.284**	.115	.364**	.231**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.299	.000	.105	.000	.001	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF13	Pearson Correlation	.251**	.221**	-.122	.126	.319**	.339**	.267**	.316**	.328**	.327**	.208**	.463**	1	.361**	.412**	.162*	.128	.028	.239**	.295**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.085	.076	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.022	.072	.695	.001	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF14	Pearson Correlation	.126	.031	-.027	.260**	.248**	.169*	.369**	.200**	.222**	.204**	.038	.308**	.361**	1	.354**	.175*	.204**	-.057	.255**	.252**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.075	.661	.706	.000	.000	.017	.000	.005	.002	.004	.594	.000	.000		.000	.013	.004	.426	.000	.000	.001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF15	Pearson Correlation	.196**	.165*	-.101	.160*	.164*	.156*	.194**	.334**	.233**	.267**	.242**	.454**	.412**	.354**	1	.112	.146*	-.069	.253**	.248**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.005	.019	.157	.023	.020	.027	.006	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.113	.040	.328	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF16	Pearson Correlation	.191**	.018	-.032	-.090	.042	.164*	.173*	.146*	.192**	.101	.132	.074	.162*	.175*	.112	1	.338**	-.007	.152*	.167*	.210**
	Sig. (2-tailed)	.007	.803	.652	.204	.555	.020	.015	.039	.007	.155	.063	.299	.022	.013	.113		.000	.922	.031	.018	.003
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF17	Pearson Correlation	.338**	.277**	-.069	.056	.149*	.252**	.060	.335**	.256**	.336**	.426**	.284**	.128	.204**	.146*	.338**	1	.084	.330**	.186**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.334	.432	.035	.000	.400	.000	.000	.000	.000	.000	.072	.004	.040	.000		.237	.000	.008	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF18	Pearson Correlation	.054	.122	-.278**	.325**	.036	.207**	-.107	.064	.085	.080	.171*	.115	.028	-.057	-.069	-.007	.084	1	.233**	-.001	.018
	Sig. (2-tailed)	.444	.086	.000	.000	.610	.003	.133	.368	.229	.262	.015	.105	.695	.426	.328	.922	.237		.001	.993	.800
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF19	Pearson Correlation	.259**	.218**	-.247**	.048	.262**	.229**	.121	.263**	.312**	.214**	.334**	.364**	.239**	.255**	.253**	.152*	.330**	.233**	1	.440**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.502	.000	.001	.089	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.031	.000	.001		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF20	Pearson Correlation	.186**	.236**	-.085	-.006	.071	.138	.297**	.137	.165*	.251**	.054	.231**	.295**	.252**	.248**	.167*	.186**	-.001	.440**	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.230	.928	.314	.052	.000	.054	.019	.000	.449	.001	.000	.000	.000	.018	.008	.993	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	.442**	.303**	-.165*	-.104	.374**	.395**	.226**	.413**	.373**	.387**	.402**	.454**	.414**	.231**	.407**	.210**	.371**	.018	.413**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.142	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.800	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



EF13	Pearson Correlation	.251**	.221**	.319**	.339**	.267**	.316**	.328**	.327**	.208**	.463**	1	.361**	.412**	.162*	.128	.028	.239**	.295**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.022	.072	.695	.001	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF14	Pearson Correlation	.126	.031	.248**	.169*	.369**	.200**	.222**	.204**	.038	.308**	.361**	1	.354**	.175*	.204**	-.057	.255**	.252**	.231**
	Sig. (2-tailed)	.075	.661	.000	.017	.000	.005	.002	.004	.594	.000	.000		.000	.013	.004	.426	.000	.000	.001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF15	Pearson Correlation	.196**	.165*	.164*	.156*	.194**	.334**	.233**	.267**	.242**	.454**	.412**	.354**	1	.112	.146*	-.069	.253**	.248**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.005	.019	.020	.027	.006	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.113	.040	.328	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF16	Pearson Correlation	.191**	.018	.042	.164*	.173*	.146*	.192**	.101	.132	.074	.162*	.175*	.112	1	.338**	-.007	.152*	.167*	.210**
	Sig. (2-tailed)	.007	.803	.555	.020	.015	.039	.007	.155	.063	.299	.022	.013	.113		.000	.922	.031	.018	.003
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF17	Pearson Correlation	.338**	.277**	.149*	.252**	.060	.335**	.256**	.336**	.426**	.284**	.128	.204**	.146*	.338**	1	.084	.330**	.186**	.371**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.400	.000	.000	.000	.000	.000	.072	.004	.040	.000		.237	.000	.008	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF18	Pearson Correlation	.054	.122	.036	.207**	-.107	.064	.085	.080	.171*	.115	.028	-.057	-.069	-.007	.084	1	.233**	-.001	.018
	Sig. (2-tailed)	.444	.086	.610	.003	.133	.368	.229	.262	.015	.105	.695	.426	.328	.922	.237		.001	.993	.800
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF19	Pearson Correlation	.259**	.218**	.262**	.229**	.121	.263**	.312**	.214**	.334**	.364**	.239**	.255**	.253**	.152*	.330**	.233**	1	.440**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001	.089	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.031	.000	.001		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
EF20	Pearson Correlation	.186**	.236**	.071	.138	.297**	.137	.165*	.251**	.054	.231**	.295**	.252**	.248**	.167*	.186**	-.001	.440**	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.314	.052	.000	.054	.019	.000	.449	.001	.000	.000	.000	.018	.008	.993	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	.442**	.303**	.374**	.395**	.226**	.413**	.373**	.387**	.402**	.454**	.414**	.231**	.407**	.210**	.371**	.018	.413**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.800	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



SDM12	Pearson Correlation	.305**	.157*	.203**	.210**	.367**	.328**	.376**	.394**	.175*	.244**	.552**	1	.173*	.285**	.365**	.289**	.166*	.294**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.004	.003	.000	.000	.000	.000	.013	.001	.000		.014	.000	.000	.000	.019	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM13	Pearson Correlation	.429**	.222**	.204**	.183**	.098	.085	.253**	.217**	.224**	.269**	.221**	.173*	1	.699**	.399**	.323**	.245**	.049	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.009	.168	.229	.000	.002	.001	.000	.002	.014		.000	.000	.000	.000	.491	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM14	Pearson Correlation	.297**	.279**	.236**	.286**	.125	.223**	.372**	.275**	.240**	.378**	.268**	.285**	.699**	1	.535**	.319**	.303**	.181*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.077	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.010	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM15	Pearson Correlation	.299**	.240**	.222**	.276**	.179*	.368**	.380**	.297**	.272**	.337**	.211**	.365**	.399**	.535**	1	.435**	.328**	.142*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.045	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM16	Pearson Correlation	.376**	.285**	.250**	.304**	.142*	.290**	.416**	.207**	.170*	.183**	.196**	.289**	.323**	.319**	.435**	1	.296**	.108	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.046	.000	.000	.003	.016	.010	.005	.000	.000	.000	.000		.000	.127	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM17	Pearson Correlation	.383**	.450**	.757**	.488**	.296**	.141*	.171*	.190**	.118	.223**	.276**	.166*	.245**	.303**	.328**	.296**	1	.468**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.046	.015	.007	.095	.001	.000	.019	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
SDM18	Pearson Correlation	.201**	.297**	.454**	.319**	.091	.097	.110	.207**	.159*	.228**	.150*	.294**	.049	.181*	.142*	.108	.468**	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.200	.173	.120	.003	.024	.001	.034	.000	.491	.010	.045	.127	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	.631**	.549**	.637**	.577**	.473**	.512**	.576**	.536**	.499**	.586**	.560**	.560**	.545**	.639**	.616**	.532**	.636**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Lampiran 8 Estimasi Reliabel Variabel Efikasi Kerja (20 Aitem)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	20

**Lampiran 9 Estimasi Reliabel Variabel Efikasi Kerja (18 Aitem)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	18

**Lampiran 10 Estimasi Reliabel Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	18

### Lampiran 11 Uji Deskriptif Kategorisasi Variabel Efikasi Kerja

#### KATEGORISASI DATA HIPOTETIK

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persen
Rendah	< 42	0	0.00
Sedang	42 - 66	19	9.50
Tinggi	66 <	181	90.50
Total		200	100.00

### Lampiran 12 Kategorisasi Aspek *Magnitude*

		kate			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	12	6.0	6.0	6.0
	TINGGI	188	94.0	94.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Lampiran 13 Kategorisasi Aspek *Generality*

		kategor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	40	20.0	20.0	20.0
	TINGGI	160	80.0	80.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Lampiran 14 Kategorisasi Aspek *Strenght*

		kategoris			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	200	100.0	100.0	100.0

### Lampiran 15 Uji Deskriptif Kategorisasi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

#### KATEGORISASI DATA HIPOTETIK

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persen
Rendah	< 42	0	0.00
Sedang	42 - 66	20	10.00
Tinggi	66 <	180	90.00
Total		200	100.00

### Lampiran 16 Kategorisasi Aspek Fisik

#### Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	18	9.0	9.0	9.0
	TINGGI	182	91.0	91.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

### Lampiran 17 Kategorisasi Aspek Non Fisik

#### kategorisasisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SEDANG	18	9.0	9.0	9.0
	TINGGI	182	91.0	91.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

## Lampiran 18 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94347743
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.040
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 19 Uji Heterokedastiditas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.471	2.791		-1.244	.215
	Efikasi Kerja	.098	.038	.181	2.590	.010

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Lampiran 20 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 <sup>a</sup>	.418	.415	4.956	1.807

a. Predictors: (Constant), Efikasi Kerja

b. Dependent Variable: Kual SDM

Lampiran 21 Uji Hipotesis

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	22.572	4.344	5.196	.000	
	Efikasi Kerja	.701	.059	.647	11.929	.000

a. Dependent Variable: Kual SDM

Lampiran 22 Data Pencari Kerja Kota Malang per-Desember 2022

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data tables:

**TABEL BAHAN IPK**

KELOMPOK UMUR										JUMLAH TOTAL	
15-19		20-29		30-44		45-54		55+		TOTAL	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
117	492	260	31	3	0	0	0	375	528	903	
80	57	214	278	91	169	7	24	3	0		

**TINGKAT PENDIDIKAN**

SD	SMP	SMA	SMK	D I	D II	D III	D IV	S1	S2	TOTAL											
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P										
14	45	20	70	79	93	180	176	2	4	0	0	22	41	11	5	47	91	0	3	375	528

**KECAMATAN**

KLOJEN		KEDUNGKANDANG		BLUMBING		LOWOKWARU		SUKUN		TOTAL	
L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
35	76	97	117	96	120	65	91	82	124	375	528

