PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Oleh :

Nama	: Ibnu Taufiqullah
Nomor Mahasiswa	: 15311338
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2020

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama	: Ibnu Taufiqullah
Nomor Mahasiswa	: 15311338
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

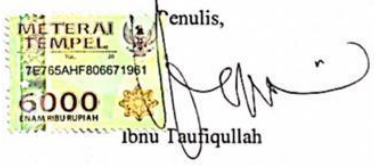
2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 8 Desember 2020

Penulis,



Ibnu Taufiqullah

Scanned with CamScanner

iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nama : Ibnu Taufiqullah

Nomor Mahasiswa : 15311338

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 8 Desember 2020

Telah disetujui **UNTUK DIUJIKAN**

Dosen Pembimbing,



Suhartini Dra. M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH KOMPETENSI (ABILITY) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun Oleh : **IBNU TAUFIQULLAH**

Nomor Mahasiswa : **15311338**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 04 Januari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Suhartini,Dra.,M.Si.

Penguji : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO

“ Janji Allah kepada orang-orang yang berdoa”

(Q.S Al-Baqarah: 186)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal amat buruk bagimu; Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak”

(Q.S Al-Baqarah: 216)

PENGARUH KEMAMPUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ibnu Taufiqullah

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
Email: 15311338@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel sekaligus responden sebanyak 155 karyawan. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM), Smart* PLS v.3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kedua, ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Ketiga, ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Keempat, ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kelima, ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Keenam, ada pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Ketujuh, ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kedelapan, ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kesembilan, ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kesepuluh, ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Penelitian ini mampu memberikan manfaat kepada bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kemampuan , efikasi diri, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kemampuan, Efikasi diri, Kinerja Karyawan

THE EFFECTS OF ABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH SELF EFFICACY AS INTERVENING VARIABLE

Ibnu Taufiqullah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
Email: 15311338@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of ability on employee performance with self-efficacy as an intervening variable. The data collection method used a questionnaire. The samples as well as respondents were 155 employees. The analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM), Smart PLS v.3.0. The results showed that, first, there was an influence of the ability (ability) to interact with the employee's performance at the Joho Embroidery and Convection Industry Center. Second, there is an effect of conceptual abilities on employee performance at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Third, there is the influence of technical abilities on employee performance at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Fourth, there is the influence of the ability to interact with self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Fifth, there is an effect of conceptual abilities on self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Sixth, there is an effect of technical abilities on self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Seventh, there is an effect of self-efficacy on performance at the Joho Center for Convection and Embroidery Industry. Eighth, there is the influence of the ability to interact with performance through self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Ninth, there is an effect of conceptual abilities on performance through self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. Tenth, there is an effect of technical abilities on performance through self-efficacy at the Joho Convection and Embroidery Industry Center. This research is able to provide benefits for the company to improve the efficiency of employee performance and the quality of human resources in the company, especially those related to the ability, self-efficacy, and employee performance.

Keywords: Ability, Self Efficacy, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan untuk Nabi Muhammad SAW. *Alhamdulillahirabbil'alamin* akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 program studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kemampuan (*ability*) terhadap Kinerja Karyawan melalui *Efikasi diri* sebagai Variabel *Intervening*".

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Efikasi diri* sebagai Variabel *Intervening* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan karya ilmiah ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan, bantuan serta bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa selalu memberikan kesehatan jasmani dan rohani, kesabaran hati, rahmat dan Karunia-NYA, serta rasa syukur hingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

2. Ibu Suhartini Dra. M.Si. yang menjadi dosen pembimbing selama penyusunan penelitian yang telah selalu sabar membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian.
3. Bapak Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kesempurnaan, maka dari itu penulis mohon maaf dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kebaikan penulis dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini memberi manfaat bagi semua pihak. *Wassalammualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA 9
2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.2 Landasan Teori 33
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 33
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 34
2.2.1.2 Tujuan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 35
2.2.2 Kinerja Karyawan 35
2.2.2.1 Pengertian Kinerja 35
2.2.2.2 Penilaian Kinerja 36
2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan 36
2.2.3 Efikasi diri 42
2.2.3.1 Pengertian 42

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator-indikator Efikasi diri 46
2.2.4 Kemampuan SDM (X) 50
2.2.4.1 Pengertian.....50
2.2.4.2 Dimensi Kemampuan SDM 51
2.3 Hubungan Antar Variabel 58
2.3.1 Hubungan kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap kinerja karyawan 58
2.3.2 Pengaruh kemampuan (*ability*) konseptual terhadap kinerja karyawan. 59
2.3.2 Pengaruh kemampuan (ability) teknis terhadap kinerja karyawan. 60
2.3.4 Pengaruh kemampuan (ability) berinteraksi terhadap efikasi diri. 60
2.3.5 Pengaruh kemampuan (ability) konseptual terhadap efikasi diri. 61
2.3.6 Pengaruh kemampuan (ability) teknis terhadap efikasi diri. 62
2.3.7 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Karyawan 63
2.3.8 pengaruh kemampuan (ability) berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri 64
2.3.9 Pengaruh kemampuan (ability) konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri 65
2.3.10 Pengaruh kemampuan (ability) teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri66
2.3 Kerangka Pemikiran.....67
2.4 Hipotesis Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
BAB III METODE PENELITIAN.....68
3.1 Jenis Penelitian.....68
3.2 Lokasi Penelitian.....68
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....68
3.4 Definisi Operasional Variabel.....68
3.4.1 Ability (Kemampuan) (X).....69
3.4.2 Efikasi diri (Z).....70
3.4.3 Kinerja (Y) 71
3.5 Jenis Data 74
3.6 Metode Pengumpulan Data 74
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian 74

3.8 Metode Analisis Data 76
3.8.1 Statistik Deskriptif 76
3.8.2 Analisis Stuctural Equation Model (SEM) 77
3.8.3 Partial Least Square (PLS) 77
3.8.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) 78
3.8.3.2 Evaluasi Model Pengukuran*(inner model)* 80
3.8.3.3 Analisis SEM dengan Efek Mediasi 81
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 83
4.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian 83
4.2 Analisis Deskriptif 83
4.2.1 Deskripsi Responden 83
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 88
4.3 Analisis PLS 97
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran *(Outer Model)* 97
4.3.1.1 Convergent Validity 97
4.3.1.2 Validitas Diskriminan 101
4.3.1.3 Composit Reliability 102
4.3.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)* 103
4.3.2.1 R-Square (R^2) 104
4.3.3 Uji Signifikansi 104
4.3.4 Uji Hipotesis 106
4.3.5 Pengujian Efek Mediasi 108
4.4 Pembahasan 114
4.4.1 Pengaruh kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap kinerja karyawan ... 114
4.4.2 Pengaruh Kemampuan (*Ability*) Konseptual Terhadap Kinerja Karyawan 115
4.4.3 Pengaruh kemampuan (*ability*) teknis terhadap kinerja karyawan 117
4.4.4 Pengaruh kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap efikasi diri 118
4.4.5 Pengaruh kemampuan (*ability*) konseptual terhadap efikasi diri 120
4.4.6 Pengaruh kemampuan (*ability*) Teknis terhadap efikasi diri 121

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....129
5.1 Kesimpulan 129
5.2 Saran 130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu 25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden 84
Tabel 4.2 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel 89
Tabel 4.3 Variabel Kemampuan Interaksi (X_1) 90
Tabel 4.4 Variabel Kemampuan Konseptual (X_2) 91
Tabel 4.5 Variabel Kemampuan Teknis (X_3) 92
Tabel 4.6 Variabel Efikasi diri (Z) 93
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan 94
Tabel 4.8 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 96
Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kemampuan interaksi, Kemampuan Kontekstual, dan Kemampuan Teknis 98
Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Efikasi diri 99
Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan 99
Tabel 4.12 Cross Loading 101
Tabel 4.13 Konstruk Reliabilitas dan Validitas 103
Tabel 4.14 Nilai R^2 Variabel Endogen 104
Tabel 4.15 Path Coefficient 106
Tabel 4.16 Path Coefficient Tahap Pertama 109
Tabel 4.17 Path Coefficient Tahap Kedua Pengujian Tahap Kedua 110
Tabel 4.18 Total Effect 111
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian 67
Gambar 3.1 Model Penelitian 82
Gambar 4.1 Rekapitulasi Data Responden yang Paling Dominan 85
Gambar 4.2 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 96
Gambar 4.3 Pengujian Model Pengukuran 97
Gambar 4.4 Pengujian Model Struktural 105

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 139
KONSEP KUESIONER 139
LAMPIRAN 2 144
DATA PENELITIAN 144
LAMPIRAN 3 157
HASIL OLAH DATA 157
LAMPIRAN 4 164
SURAT KETERANGAN PENELITIAN 164

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) penting untuk keberhasilan bisnis, besar atau kecil, dan terlepas dari jenis industri yang dikelolanya. Sekarang, semakin efisien perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, semakin besar kemungkinan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menghadapi tantangan baru, serta perubahan dalam lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis, seperti yang ditunjukkan oleh semakin beragamnya sifat karyawan saat ini, perubahan peraturan, perubahan struktur organisasi dan perubahan teknologi. Mengingat semakin beragamnya karakteristik tenaga kerja, perlu untuk memposisikan ulang cara mengelola tenaga kerja atau organisasi, sehingga mendorong perubahan signifikan dalam fungsi SDM dengan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap manajemen keanekaragaman (Ely & Thomas, 1996 :79-89). Sumber daya manusia penting karena orang memainkan peran aktif dan dominan dalam kegiatan setiap organisasi. Orang-orang dalam organisasi memainkan peran sebagai penentu, aktor dan perencana dalam pencapaian tujuan perusahaan sambil menentukan kemajuan dan mundur perusahaan. Sumber daya dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis (Hasibuan, 2012 : 2).

Salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam

pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan (Robbins & Judge, 2014 :184). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Tidak semua sumber daya manusia perusahaan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, perusahaan perlu menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena tidak semua karyawan memiliki keterampilan, kemampuan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Meskipun ada potensi yang dapat dikembangkan, kontribusi kepada perusahaan tidak optimal jika karyawan tidak mempercayai mereka.

Kinerja karyawan yang diperbarui juga didukung oleh faktor lain yaitu efikasi diri. Percaya pada kemampuan menyelesaikan masalah atau pekerjaan disebut efikasi diri. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi kejadian dalam hidupnya (Bandura, 1997 : 2). Kemanjuran diri mempengaruhi motivasi dan tindakan pribadi melalui pengaruhnya terhadap tujuan dan aspirasi. Hal ini sebagian didasarkan pada keyakinan bahwa seseorang memilih tujuan tantangan, usaha yang mereka curahkan untuk usaha dan durasi tantangan meskipun ada kesulitan (Bandura, 1997 : 5). Argumen efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne, 2012 : 11). Orang dengan efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan semua upaya dan perhatian mereka untuk mencapai tujuan

yang ditetapkan. Setiap karyawan harus memiliki kepercayaan diri atau menjadi efisien saat melakukan tugas yang ditentukan.

Efikasi diri telah menjadi topik penting dalam penelitian perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan kinerja. Individu dengan efikasi diri tinggi mengerahkan lebih banyak upaya terkait tugas dan bertahan lebih lama dalam menghadapi rintangan, yang pada gilirannya meningkatkan peluang keberhasilan mereka. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung memiliki aspirasi yang rendah untuk mengejar tujuannya dan gagal menyelesaikan tugas (Tian et al., 2019 : 1). Karyawan dengan efikasi diri yang lebih tinggi mencapai kinerja yang lebih baik daripada yang lain pada hari itu (Tims et al., 2014 :490-507).

Ability (kemampuan) merupakan faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena penurunan kinerja menunjukkan bahwa karyawan belum secara optimal melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan persentase realisasi kinerja. Indikasi yang menjadi penyebab kinerja mengalami penurunan karena kurangnya kemampuan atau kompetensi karyawan (Jasiyah, 2018 : 12). Kemampuan merupakan suatu kondisi yang diperlukan untuk mendukung motivasi kerja dalam menentukan kinerja karyawan (Hailesilasie, 2009 : 59-69). Pandangan sarjana lainnya, menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan kondisi yang ada pada pekerja yang benar-benar efisien dan berhasil dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam pembentukannya, kemampuan kerja mengacu pada beberapa indikator (Hersey et al., 2008 : 5-6), seperti kemampuan teknis, kemampuan konseptual,

kemampuan sosial. Beberapa faktor yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia adalah: pengetahuan, imajinasi, pengetahuan praktis, keterampilan pencarian, kejelian dan keterampilan komunikasi. Kemampuan kerja merupakan kemampuan kerja merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan kerja berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan dan bukan apa yang ingin dilakukannya (Ratnasari et al., 2020 : 1074).

Perkembangan industri yang tinggi di Indonesia membawa dampak perubahan terhadap aspek perekonomian baik dalam negeri maupun luar negeri. Keadaan tersebut mendorong pelaku bisnis dalam mengevaluasi strategi yang tengah berlangsung, dengan sifat dinamis, kontinyu, dan terintegrasi sehingga dapat bertahan dengan baik. Seperti sekelompok pelaku bisinis yang tegabung dalam Sentra industri Konveksi dan Bordir Joho. Industri Kecil Menengah (IKM) yang tengah berlangsung masih belum maksimal dalam melakukan kinerja yang sifatnya terintegrasi. Munculnya permasalahan klasik berdampak pada pertumbuhan dan daya saing IKM dalam menghadapi pasar lokal maupun global.

Oleh karena itu, belum optimal mengingat potensi pasar perusahaan konveksi untuk UKM masih rendah. Artinya siklus hidup kegiatan konveksi sudah rapuh. Kepekaan ini dapat menyebar di area pemasaran produk dengan konveksi yang terhalang. Saat ini, diperlukan nasehat atau arahan dari pemilik

usaha dan bantuan pemerintah. Pengembangan pengusaha kecil harus lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan pengusaha kecil menjadi pengusaha menengah.

Kuantitas pekerjaan menunjukkan kuantitas produksi yang telah selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga efisiensi dan efektivitas pekerjaan dapat dinilai sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap 10 perusahaan konveksi kecil dan menengah di Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho rata-rata 1.480 buah per minggu. Mereka memiliki target produksi yang masing-masing ditunjukkan pada tabel di atas, dan mereka menunjukkan sedikit pekerjaan karena tidak dapat memenuhi target produksi yang diinginkan. Data menunjukkan bahwa dari 10 usaha kecil dan menengah yang diamati, hanya satu yang mencapai target dengan target produksi 1000 potong/minggu dan produksi 1000 potong/minggu.

Kemampuan dan efikasi diri, dan kinerja adalah variabel yang menjadi fokus peneliti pada karyawan di Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Oleh karena itu, penelitian ini disesuaikan untuk menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri sebagai variabel *intervening.*

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?

2. Apakah ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
5. Apakah ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
6. Apakah ada pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
7. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
8. Apakah ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
9. Apakah ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?
10. Apakah ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
7. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
8. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
9. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
10. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Memberikan referensi dan rekomendasi yang dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, terutama yang berkaitan dengan kemampuan (*ability*), efikasi diri, dan kinerja karyawan.
2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian dapat memberikan bukti dampak kemampuan, efikasi diri, terhadap kinerja karyawan di organisasi serta dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan bagi peneliti tentang kondisi yang sebenarnya di lokasi terkait kemampuan dan efikasi diri dan kinerja organisasi. Penelitian ini sekaligus dapat meningkatkan keahlian bagi peneliti serta menjadi sumber pembelajaran saat akan melakukan penelitian di kemudian hari

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan terhadap kinerja melalui efikasi diri sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

Penelitian dengan variabel independent kemampuan, motivasi, kondisi kerja dan dengan variabel dependen kinerja. Penelitian untuk membuktikan secara empiris pengaruh kemampuan kerja, kondisi kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada perguruan tinggi swasta di Jakarta Barat. Universitas Bunda Mulia, Universitas Bina Nusantara, Universitas Krida Wacana, Universitas Tarumanegara, Universitas Trisakti dan Universitas Esa Unggul dijadikan objek dalam penelitian ini. Perguruan tinggi tersebut merupakan perguruan tinggi terkemuka dengan jumlah mahasiswa yang tinggi, dan juga diikuti oleh jumlah karyawan yang tinggi pula. Sebuah kuesioner dirancang dan disebarkan secara acak kepada 160 staf di antara enam universitas tersebut dan regresi berganda digunakan untuk menghasilkan temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut; kemampuan kerja, kondisi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih diperlukan studi ke depan terkait masalah ini. Untuk penelitian selanjutnya, aspek atribut individu seperti karakter individu dapat dimasukkan sebagai bagian dari variabel kemampuan kerja. Aspek kepemimpinan dan keuangan, juga dapat dimasukkan dalam variabel kondisi kerja, karena juga merupakan faktor penting yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian selanjutnya juga dapat diuji pengaruh antar variabel, tidak hanya pengaruh terhadap prestasi kerja. Dan untuk memperkaya hasil juga bisa membandingkan situasi antara PTS dan negeri, atau membandingkan dengan daerah lain (Aseanty, 2016 :35-42). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen self reported, work ability dan variabel dependen kinerja. Penelitian menilai kemampuan kerja yang dilaporkan sendiri dan kinerja pekerja yang tetap bekerja meskipun nyeri muskuloskeletal kronis nonspesifik (CMP), dan untuk mengeksplorasi variabel mana yang terkait dengan hasil ini. Metode Dalam studi cross-sectional kami menilai kemampuan kerja (Indeks Kemampuan Kerja, skala item tunggal 0-10) dan prestasi kerja (Kuesioner Kesehatan dan Prestasi Kerja, skala 0-10) di antara 119 pekerja yang melanjutkan pekerjaan sambil menjalani CMP. Skor kemampuan kerja dan prestasi kerja dikategorikan menjadi sangat baik (10), baik (9), sedang (8) dan buruk (0-7). Analisis regresi logistik dan regresi berganda hierarkis digunakan untuk menganalisis hubungan variabel sosio-demografis, nyeri, personal dan terkait pekerjaan dengan kemampuan kerja dan prestasi kerja. Hasil Rata-rata kemampuan kerja dan prestasi kerja adalah 7,1 dan 7,7 (buruk sampai sedang). Analisis regresi berganda hierarkis mengungkapkan bahwa skor kemampuan kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan usia yang lebih rendah, persepsi kesehatan umum yang lebih baik, dan keyakinan efikasi diri nyeri yang lebih tinggi (R2 =

42%). Prestasi kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan usia yang lebih rendah, keyakinan self-efficacy nyeri yang lebih tinggi, kategori permintaan pekerjaan fisik yang lebih rendah dan pekerjaan paruh waktu (R2 = 37%). Analisis regresi logistik menunjukkan bahwa kemampuan kerja ≥8 secara signifikan dijelaskan oleh usia (OR = 0,90), persepsi kesehatan umum (OR = 1,04) dan efikasi diri nyeri (OR = 1,15). Prestasi kerja ≥8 dijelaskan oleh nyeri efikasi diri (OR = 1.11). Kesimpulan Banyak pekerja dengan CMP yang tetap bekerja melaporkan kemampuan kerja dan kinerja kerja yang buruk hingga sedang. Temuan kami menunjukkan bahwa subkelompok pekerja dengan CMP dapat tetap bekerja dengan kemampuan dan kinerja kerja yang tinggi, terutama ketika mereka memiliki keyakinan tinggi tentang efikasi diri terhadap nyeri. Hasil kami lebih lanjut menunjukkan bahwa bukan rasa sakit itu sendiri, tetapi faktor pribadi dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan prestasi kerja (De Vries et al., 2013 : 1-10). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen kepribadian, kemampuan, motivation variabel dependen kinerja. Penelitian menganalisis kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Yayasan Binaniaga yang secara langsung dipengaruhi oleh variabel Kepribadian, Kemampuan dan Motivasi, serta Prestasi Kerja yang dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepribadian dan kemampuan melalui motivasi. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan teknik kausal, dan untuk menganalisis ada

tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya menggunakan analisis jalur. Dalam menganalisis data penelitian secara lengkap menggunakan bantuan Software SPSS (statistik produk dan solusi layanan) meliputi analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis data statistik dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif Kepribadian terhadap kinerja, kemampuan terhadap kinerja, Motivasi terhadap kinerja, Kepribadian terhadap Motivasi positif pengaruh langsung kemampuan terhadap motivasi (Djan, 2019 :18-26). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen kemampuan, motivation, dengan variabel dependen kinerja dan variabel intervening kepuasan kerja. Penelitian menganalisis pengaruh kemampuan dan motivasi parsial terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (DJPBN) Sulawesi Tenggara. Sampel 220 karyawan dan data dianalisis menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan AMOS Ver. 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Jasiyah, 2018 :12-23). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti

mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen kemampuan, lingkungan kerja, dengan variabel dependen kinerja dan variabel intervening motivasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kepatuhan terhadap kinerja PNS, pengaruh motivasi terhadap kepatuhan kinerja PNS, pengaruh motivasi terhadap kepatuhan kinerja PNS, pengaruh motivasi terhadap kepatuhan kinerja PNS, dan pengaruh motivasi terhadap kepatuhan kinerja PNS. lingkungan kerja berdasarkan motivasi terhadap kepatuhan kinerja PNS. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan analisis eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil informasi pekerjaan pertahanan penataan tanah yang berjumlah 40 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Hasil pengujian hipotesis (H1) dengan menggunakan uji f menghasilkan nilai fhitung sebesar 178.395, dengan signifikan 0,000 < 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Hasil pengujian hipotesis (H2) dengan menggunakan uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 14,652, dengan signifikan 0,000> 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Hasil pengujian hipotesis (H3) dengan menggunakan uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 17,035, dengan signifikan 0,000> 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Hasil pengujian hipotesis (H4) dengan menggunakan uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 13,158, dengan signifikan 0,000> 0,05 artinya menolak Ho dan menerima Ha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kepatuhan terhadap kinerja PNS, terdapat pengaruh motivasi terhadap kepatuhan terhadap kinerja PNS, Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi bukan sebagai variabel intervening, dan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga dapat dikatakan variabel motivasi bukan sebagai variabel intervening (Dodi Fahrurozi, Suharto, 2017 : 163-171). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen kemampuan, efikasi diri, dan variabel dependen kinerja. Penelitian tentang mengharapkan karyawan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan harus menyesuaikan dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat memberikan manfaat atau mungkin sesuai dan mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh para pengusaha dan manajemen perusahaan, dan dalam pandangan manusia memiliki jiwa yang kompleks dan sangat rumit untuk dipahami karena berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Penelitian yang akan dilakukan dengan survei langsung ke perusahaan adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kemampuan memahami pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang berlangsung di perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan rencana penelitian deskriptif. Data yang diperoleh

dari hasil penyebaran angket diberi skor dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik. Metode Analisis Data yang kemudian digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelatif dan regresif yaitu dengan korelasi sederhana untuk mengetahui ada tidaknya hubungan masing-masing variabel, regresi sederhana untuk menentukan trend kontribusi masing-masing variabel. Kinerja karyawan dipengaruhi antara lain: efikasi diri dan kemampuan memahami pekerjaan. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memahami pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Efikasi diri memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan memahami pekerjaan juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudjono, 2016 : 51-60). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap efikasi diri sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri, motivasi intrinsik, dan variabel dependen kinerja. Penelitian tentang peran efikasi diri okupasi terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik dengan menggunakan analisis longitudinal. Desain / metodologi / pendekatan: Peserta 76 karyawan dari berbagai organisasi yang beroperasi di kawasan industri yang terorganisir di Turki. Peserta mengisi kuesioner mingguan selama sepuluh minggu berturut-turut. Temuan: Hasil analisis multilevel mengkonfirmasi hipotesis kami dengan menunjukkan bahwa efikasi diri kerja dan motivasi intrinsik memiliki peran berpengaruh signifikan

terhadap kinerja kerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini (Çetin & Aşkun, 2018 : 186-201). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh ability terhadap efikasi diri sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen prior knowledge, prior ability dan variabel dependen efikasi diri dengan variabel moderasi work experience. Penelitian tentang pembelajaran yang dicapai oleh siswa dari simulasi bisnis diperiksa untuk menentukan sejauh mana kemampuan sebelumnya, dan pengetahuan yang diperoleh melalui studi sebelumnya dan / atau pengalaman kerja berdampak pada efikasi diri. Segera sebelum keikutsertaan mereka dalam kursus simulasi bisnis Hotel Operations Tactics and Strategy (HOTS), pengetahuan mata pelajaran sebelumnya, kemampuan sebelumnya, dan kemanjuran diri dari 326 siswa internasional diukur melalui survei online. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya. Lebih lanjut, terungkap bahwa pengalaman kerja tidak memiliki efek moderasi yang signifikan antara pengetahuan sebelumnya atau kemampuan sebelumnya dan efikasi diri (Ineson et al., 2013 : 59-69). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap efikasi diri sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri, variabel dependen kinerja, dan variabel moderasi keterlibatan kerja. Penelitian tentang pengaruh

efikasi diri pada kinerja kerja dan hubungan dimediasi melalui keterlibatan kerja dengan mengembangkan model teoritis berdasarkan tinjauan literatur. Data dari 241 karyawan dari 3 perusahaan perbankan di China menunjukkan bahwa self-efficacy berkorelasi signifikan dengan work engagement, dan work engagement berkorelasi signifikan dengan prestasi kerja. Hasil pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan self-efficacy-work performance. Temuan ini menyoroti peran keterlibatan kerja sebagai faktor kunci dalam kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat mengubah efek efikasi diri pada kinerja kerja. Implikasi teoretis dan praktis dibahas. (Tian et al., 2019 : 1-7). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri dan variabel dependen kinerja. Pengaruh hubungan antara efikasi diri dan kinerja menggunakan Teori Kognisi Sosial Albert Bandura sebagai kerangka teoritis. Proposisi utama Bandura adalah bahwa individu dengan efikasi diri tinggi percaya pada diri mereka sendiri dan terus menunjukkan kinerja tinggi sementara individu dengan efikasi diri rendah tidak memiliki kepercayaan diri dan berakhir dengan kinerja rendah. Kajian literatur mengungkapkan bahwa temuan telah bervariasi dengan beberapa penelitian yang memiliki hubungan positif antara efikasi diri dan prestasi kerja, ada yang hubungan negatif dan ada yang tidak ada hubungan antar variabel. Namun ditemukan dari penelitian bahwa beberapa variabel yang saling

mempengaruhi seperti sifat tugas, kecerdasan, kepribadian, tingkat keterampilan, motivasi, supervisi, pelatihan, tingkat pekerja, pendidikan, dll memediasi hubungan antara efikasi diri dan prestasi kerja. Dengan demikian, teori Kognisi Sosial Bandura memiliki implikasi besar bagi dunia kerja dan kinerja dalam organisasi, tetapi mungkin tidak harus bertindak sendiri-sendiri, tetapi dalam hubungannya dengan variabel organisasi lain untuk mendorong kinerja kerja yang optimal (N. Iroegbu, 2015 :170-173). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen kemampuan kerja dan variabel dependen efikasi kolektif dan efikasi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah dan dengan mekanisme apa kemampuan kerja dikaitkan dengan efikasi individu dan kolektif pada sampel guru sekolah dasar dan menengah. Bahan dan metode: Menggunakan kumpulan data yang terdiri dari 415 guru sekolah dasar dan menengah Italia, analisis diuji untuk peran mediasi efikasi diri antara efikasi kolektif dan kemampuan kerja. Hasil: Analisis mediasi menyoroti bahwa self-efficacy guru secara total memediasi hubungan antara efikasi kolektif dan kemampuan kerja yang dirasakan. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri dan ability terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen pelatihan dan variabel dependen kemampuan kerja dan variabel intervening efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh faktor pelatihan dan locus of control terhadap efikasi diri dan kemampuan kerja karyawan pada hotel bintang tiga di Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah industri hotel bintang tiga di Jawa Timur yang berjumlah 20 hotel dan seluruh karyawan pada hotel bintang tiga di Jawa Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 501 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis dan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa variabel trainer, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel self-efficacy yaitu dapat diterima / benar. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pelatih, materi pelatihan, dan metode pelatihan serta locus of control secara parsial berpengaruh terhadap variabel kemampuan kerja juga dapat diterima, hanya satu hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu pengaruh variabel tersebut. fasilitas pelatihan tentang kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen pelatihan, variabel dependen kemampuan kerja, dan variabel intervening efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang Pengaruh faktor pelatihan dan locus of control terhadap efikasi diri dan kemampuan kerja karyawan pada hotel bintang

tiga di Jawa Timur. Reputasi dalam penelitian ini adalah industri hotel bintang tiga di Jawa Timur yang berjumlah 20 hotel dan seluruh karyawan pada hotel bintang tiga di Jawa Timur, dengan jumlah sampel 501 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis dan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa variabel trainer power, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan locus of control secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel self-efficacy diterima / benar. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel trainer, materi pelatihan, dan metode pelatihan serta locus of control secara parsial berpengaruh terhadap variabel work ability juga dapat diterima, hanya satu hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu pengaruh variabel fasilitas pelatihan terhadap work ability (Soetjipto, 2019 : 627-641). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan dan efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen pelatihan, kemampuan kerja dan variabel dependen performance, efikasi diri, dan variabel intervening efikasi diri. Penelitian ini menguji hubungan langsung orientasi tujuan - dan interaksi orientasi tujuan dan kemampuan kognitif - dengan efikasi diri, kinerja, dan pengetahuan dalam konteks pembelajaran. Para penulis berpendapat bahwa apakah jenis orientasi tujuan tertentu bersifat adaptif atau tidak adaptif bergantung pada kemampuan kognitif individu. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, orientasi belajar berhubungan positif dengan efikasi diri, kinerja, dan pengetahuan,

sedangkan orientasi kinerja berhubungan negatif dengan kinerja saja. Interaksi antara orientasi tujuan dan kemampuan juga mendukung beberapa hipotesis. Seperti yang diharapkan, orientasi belajar umumnya adaptif untuk individu ber kemampuan tinggi tetapi tidak berpengaruh untuk individu ber kemampuan rendah. Sebaliknya, efek orientasi kinerja bergantung pada tingkat kemampuan kognitif individu dan hasil yang diteliti. (Bell & Kozlowski, 2002 : 497-505). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri, usaha, dan variabel dependen minat keluar kerja, dengan variabel intervening kinerja karyawan, kepuasan kerja. Penelitian tentang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan lini depan, membantu mereka memberikan layanan yang unggul, dan menjaga hubungan jangka panjang yang baik dengan pelanggan. Penelitian ini dipilih berdasarkan sampling kenyamanan dan dipilih dari staf penjualan mobil di Taipei, Taiwan. Di antara jumlah total 803 eksemplar, sampel yang dapat digunakan dari 616 kuesioner digunakan dalam penelitian ini, menghasilkan tingkat tanggapan 76,7%. Kami menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan LISREL untuk menganalisis dan menguji data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (2) usaha berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi terhadap

kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk mengeksplorasi kebijakan manajemen (Lai & Chen, 2012 : 387-391). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri, variabel dependen kinerja, dan variabel intervening kecemasan kerja, ketidaksopanan kerja. Penelitian mengungkap hubungan antara efikasi diri karyawan dan kinerja pekerjaan, menyelidiki peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan dan peran moderasi dari ketidaksopanan di tempat kerja yang dirasakan. Desain / metodologi / pendekatan: Data survei dikumpulkan dari karyawan dan supervisor mereka di organisasi Pakistan. Temuan: Alasan penting mengapa self-efficacy karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka adalah karena mereka mengalami lebih sedikit kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. Peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan ini sangat menonjol sejauh karyawan percaya bahwa mereka adalah korban dari perilaku tidak beradab.. (De Clercq et al., 2018 : 891-907). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen kemampuan networking, variabel dependen kinerja, dan variabel intervening autonomy. Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. Desain / metodologi / pendekatan: Data yang dikumpulkan dari sampel 510 karyawan di sebuah perusahaan jasa profesional, dianalisis menggunakan analisis regresi.

Temuan: Pertama, kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. Kedua, semakin besar otonomi pekerjaan, semakin kuat pengaruh kemampuan jaringan terhadap kinerja dalam peran. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen workplace oltrasim, job level, dan variabel dependen kinerja, dan variabel intervening efikasi diri. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki bagaimana persepsi karyawan tentang pengucilan di tempat kerja dapat mengurangi kinerja pekerjaan mereka, serta bagaimana hubungan negatif pengucilan di tempat kerja-kinerja pekerjaan mungkin disangga oleh efikasi diri mereka. Ini juga mempertimbangkan bagaimana peran penyangga efikasi diri ini dapat bervariasi sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan. Desain / metodologi / pendekatan - Data kuantitatif berasal dari survei terhadap karyawan dan supervisor mereka di organisasi Pakistan. Temuan - Pengucilan di tempat kerja berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan, tetapi hubungan ini lebih lemah pada tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Peran penyangga dari efikasi diri sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri dan variabel dependen kinerja. Perilaku kognitif karyawan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini tujuan dasar untuk mengetahui hubungan antara perilaku kognitif karyawan dan kinerja di Sektor Kesehatan Pakistan. Efikasi diri dipilih sebagai perilaku kognitif dengan berbagai dimensi seperti pengalaman masa lalu, pemodelan dan isyarat emosional. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner administrasi mandiri dari rumah sakit umum Lahore, Pakistan. Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Penelitian dengan variabel independen efikasi diri dan variabel dependen kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan meta-analisis yang menganalisis temuan penelitian individu yang berkaitan dengan hubungan antara efikasi diri, motivasi karyawan dan kinerja terkait kerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa teori efikasi diri dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta mengejar organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan efikasi diri karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan

kinerja mereka. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Aseanty (2016 : 35-42)	Independen : Working Ability Motivasi Working Condition Dependen: Kinerja	Analisa Data : Regresi Sampel : Karyawan Universitas Swasta di Jakarta	Working ability, motivasi, dan kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	De Vries et al. (2013 : 1-10)	Independen : Self Reported Ability Dependen : Kinerja	Analisa Data : Regresi Hirearki Sampel : Karyawan yang tetap bekerja meskipun mengalami nyeri muskuloskeletal kronis (CMP)	Banyak pekerja dengan CMP yang tetap bekerja melaporkan kemampuan kerja dan kinerja kerja yang buruk hingga sedang
3	(Djan 2019 : 18-26)	Independen : Personality Ability Motivation Dependen : Kinerja	Analisa Data : Regresi Sampel : Dosen di PTS Binaniaga	terdapat pengaruh langsung yang positif Kepribadian terhadap Prestasi Kerja, Kemampuan terhadap Prestasi Kerja, Motivasi terhadap Prestasi Kerja, Kepribadian terhadap Motivasi positif pengaruh langsung

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
				kemampuan terhadap motivasi
4	(Jasiyah 2018 : 12-23)	Independen : Kemampuan Motivation Dependen : Kinerja Intervening : Kepuasan Kerja	Analisa Data : Analisis Jalur Sampel : Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (DJPBN) Sulawesi Tenggara.	kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
5	(Dodi Fahrurozi, Suharto 2017 : 163-171)	Independen : Kemampuan Work Environment Dependen : Kinerja Intervening : Motivasi	Analisa Data : Analisis Jalur Sampel : PNS di Indonesia	terdapat pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kepatuhan terhadap kinerja PNS, terdapat pengaruh motivasi terhadap kepatuhan terhadap kinerja PNS, Pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung
6	(Sudjono 2016 : 51-60)	Independen : Kemampuan Efikasi diri Dependen : Kinerja	Analisa Data : Analisis Regresi Sampel : Karyawan perusahaan di Indonesia	Kinerja karyawan dipengaruhi antara lain: efikasi diri dan kemampuan memahami pekerjaan
7	(Çetin and	Independen :	Analisa Data :	efikasi diri kerja dan

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	Aşkun 2018 :186-201)	Efikasi diri Motivasi Intrinsik Dependen : Kinerja	Analisis Regresi Sampel : 76 Karyawan perusahaan di Turki	motivasi intrinsik memiliki peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini
8	(Ineson et al. 2013 : 59-69)	Independen : Prior Knowledge Prior Ability Dependen : Efikasi diri Moderasi: Work Experience	Analisa Data : Analisis Regresi Moderasi Sampel : 326 siswa internasional	Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya. Lebih lanjut, terungkap bahwa pengalaman kerja tidak memiliki efek moderasi yang signifikan antara pengetahuan sebelumnya atau kemampuan sebelumnya dan efikasi diri
9	(Tian et al. 2019 : 1-7)	Independen : Efikasi diri Dependen : Kinerja Moderasi: Keterlibatan Kerja	Analisa Data : Analisis Jalur Sampel : 241 karyawan bank di China	work engagement berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan self-efficacy-work performance. Temuan ini menyoroti peran keterlibatan kerja sebagai faktor kunci dalam kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat mengubah efek efikasi diri pada kinerja kerja
10	(N. Iroegbu, 2015 :170-173)	Independen : Efikasi diri	Analisa Data : Kajian literatur	temuan telah bervariasi dengan beberapa penelitian

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Dependen : Kinerja	Sampel : Jurnal penelitian	yang memiliki hubungan positif antara efikasi diri dan prestasi kerja, ada yang hubungan negatif dan ada yang tidak ada hubungan antar variabel. Namun ditemukan dari penelitian bahwa beberapa variabel yang saling mempengaruhi seperti sifat tugas, kecerdasan, kepribadian, tingkat keterampilan, motivasi, supervisi, pelatihan, tingkat pekerja, pendidikan, dll memediasi hubungan antara efikasi diri dan prestasi kerja. Dengan demikian, teori Kognisi Sosial Bandura memiliki implikasi besar bagi dunia kerja dan kinerja dalam organisasi, tetapi mungkin tidak harus bertindak sendiri-sendiri, tetapi dalam hubungannya dengan variabel organisasi lain untuk mendorong kinerja kerja yang optimal
11	(Guidetti et al., 2018 :197-206)	Independen : Work Ability Dependen : Collective Efficacy	Analisa Data : Regresi Sampel : 415 guru sekolah dasar	Hasil penelitian ini meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Efikasi diri	dan menengah Italia	guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi
12	(Sasongko et al., 2020 : 29-50)	Independen : Pelatihan Dependen : Work Ability Intervening : Efikasi diri	Analisa Data : Analisis Jalur Sampel : 501 karyawan dari 20 Hotel	variabel trainer, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan locus of control secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel self-efficacy yaitu dapat diterima / benar. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pelatih, materi pelatihan, dan metode pelatihan serta locus of control secara parsial berpengaruh terhadap variabel kemampuan kerja juga dapat diterima, hanya satu hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu pengaruh variabel tersebut. fasilitas pelatihan tentang kemampuan kerja
13	(Soetjipto,	Independen :	Analisa Data :	variabel trainer

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	2019 : 627-641)	Pelatihan Dependen : Work Ability Intervening : Efikasi diri	Analisis Jalur Sampel : 501 karyawan dari 20 Hotel	power, materi pelatihan, metode pelatihan, fasilitas pelatihan, dan locus of control secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel self-efficacy diterima / benar. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel trainer, materi pelatihan, dan metode pelatihan serta locus of control secara parsial berpengaruh terhadap variabel work ability juga dapat diterima, hanya satu hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu pengaruh variabel fasilitas pelatihan terhadap work ability
14	(Bell & Kozlowski, 2002 : 497-505)	Independen : Pelatihan Work Ability Dependen : Performance Efikasi diri Knowledge Intervening : Efikasi diri	Analisa Data : Regresi Hirearki Sampel : 125 mahasiswa pasca sarjana	orientasi belajar berhubungan positif dengan efikasi diri, kinerja, dan pengetahuan, sedangkan orientasi kinerja berhubungan negatif dengan kinerja saja. Interaksi antara orientasi tujuan dan kemampuan juga mendukung beberapa hipotesis. Seperti yang diharapkan, orientasi belajar umumnya adaptif untuk individu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
				berkemampuan tinggi tetapi tidak berpengaruh untuk individu berkemampuan rendah. Sebaliknya, efek orientasi kinerja bergantung pada tingkat kemampuan kognitif individu dan hasil yang diteliti
15	(Lai & Chen, 2012 : 387-391)	Independen : Efikasi diri Effort Dependen : Turnover intention Intervening : Job Performance Job Satisfaction	Analisa Data : SEM Sampel : staf penjualan mobil di Taipei, Taiwan	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja; (2) usaha berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention
16	(De Clercq et al., 2018 : 891-907)	Independen : Efikasi diri Dependen : Kinerja Intervening : Kecemasan Pekerjaan Ketidaksopanan Kerja	Analisa Data : SEM Sampel : Karyawan di Pakistan	self-efficacy karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka adalah karena mereka mengalami lebih sedikit kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. Peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan ini sangat menonjol sejauh karyawan percaya bahwa mereka adalah korban dari perilaku tidak beradab
17	(Nesheim et al., 2017 : 240-253)	Independen : Networking Ability Dependen :	Analisa Data : Regresi Sampel : Karyawan di	Kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		Kinerja Intervening : Autonomy	Jasa Profesional	dan peran ekstra. Semakin besar otonomi pekerjaan, semakin kuat pengaruh kemampuan jaringan terhadap kinerja dalam peran.
18	(De Clercq et al., 2019 :184-203	Independen : Workplace oltrasim Job level Dependen : Kinerja Intervening : Efikasi diri	Analisa Data : Regresi Sampel : karyawan dan supervisor di organisasi Pakistan	Pengucilan di tempat kerja berhubungan negatif dengan kinerja pekerjaan, tetapi hubungan ini lebih lemah pada tingkat efikasi diri yang lebih tinggi. Peran penyangga dari self-efficacy sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi
19	(Salman et al., 2016 : 136-142)	Independen : Efikasi diri Dependen : Kinerja	Analisa Data : Regresi Sampel : Sektor Kesehatan Pakistan	self-efficacy memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor kinerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadira
20	(Cherian & Jacob, 2013 : 80-88)	Independen : Efikasi diri Dependen : Kinerja	Analisa Data : Kajian literatur Sampel : Jurnal penelitian	teori efikasi diri dapat diterapkan untuk kinerja terkait pekerjaan dalam hal memotivasi berbagai aspek terkait karyawan serta mengejar organisasi

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Praktek dan studi akademis SDM telah membuat kemajuan besar selama satu abad terakhir. Pada pergantian abad ke-20 konsep manajemen sumber daya manusia belum ditemukan, praktiknya di industri sangat informal dan seringkali tidak efisien dan tidak adil, dan tidak ada penelitian atau pengajaran yang terorganisir tentang SDM. Pada awal abad kedua puluh satu, situasinya berubah. Gagasan SDM tidak hanya tersebar di seluruh dunia, tetapi sekarang diakui dan dipraktikkan sebagai bagian fundamental dari bisnis, merupakan subjek literatur penelitian akademis dan praktisi, dan telah sangat mempromosikan perusahaan yang efisien dan hubungan karyawan yang lebih adil dan harmonis. Ini tentunya rekor yang cukup positif. Namun evolusi SDM bukan tanpa masalah dan kekurangan.

Dibandingkan dengan beberapa bidang manajemen bisnis lainnya, seperti keuangan, pemasaran, dan akuntansi, SDM sering kali memiliki peringkat yang lebih rendah dalam kepentingan strategis, investasi perusahaan, dan status profesional. Sementara beberapa perusahaan 'melakukan pembicaraan', memandang karyawan sebagai aset organisasi, dan menjadikan SDM sebagai pendorong strategis keunggulan kompetitif, banyak perusahaan lain telah secara signifikan mengurangi investasi mereka pada karyawan dan SDM atau terus mempraktikkan manajemen orang dalam sebagian besar taktis, administratif. , dan cara yang berfokus pada biaya. Berkenaan dengan penelitian akademis, masalah terakhir ini menyoroti fakta bahwa pada setiap titik waktu distribusi frekuensi

perusahaan yang luas ada yang diberi peringkat berdasarkan luas dan kedalaman praktik SDM mereka.

Distribusi frekuensi ini juga bervariasi secara sistematis antar negara, tergantung pada sejarah, lembaga bisnis, lingkungan hukum, dan budaya masing-masing. Sebagian besar penelitian akademis baru-baru ini tentang SDM telah difokuskan pada perusahaan tingkat atas di sejumlah kecil negara, yang mengarah ke akun yang tidak seimbang dan terlalu etnosentris dan normatif (preskriptif). Tetapi bukti yang diberikan juga menunjukkan bahwa kemajuan penelitian di bidang lain pasti ke arah yang benar (Boxall et al., 2008 : 41-42)

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa literatur mencoba mengartikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2012 : 4).
2) Manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dari suatu organisasi (Byars & Rue, 2006 : 4).

Berdasarkan definisi di atas, manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai komponen sistem formal dan kegiatan yang dirancang untuk mengkoordinasikan sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

2.2.1.2 Tujuan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM perlu mencapai tujuan strategisnya agar perusahaan memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Sasaran strategis berikut ini adalah (Engelbrecht et al., 1999 :18-22):

1. Untuk berinvestasi pada orang melalui pengenalan dan dorongan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan menyelaraskan keterampilan dengan kebutuhan organisasi.
2. Untuk memastikan bahwa organisasi mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuannya dan memuaskan pelanggannya dan mengambil langkah untuk memperoleh dan mengembangkan modal intelektualnya.
3. Untuk menentukan perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi dan memastikan bahwa perilaku ini didorong, dihargai dan diberi penghargaan.
4. Untuk mendorong orang agar terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan yang mereka lakukan untuk organisasi.
5. Untuk mendapatkan komitmen orang-orang terhadap misi dan nilai organisasi

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

a. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012 : 67).

b. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Desler, 2013 : 309)

c. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2014 : 222)

2.2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Adapun metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Mathis & Jackson, 2012b : 222):

1. Metode pencarian berdasarkan kategori

   Metode paling sederhana untuk menilai kinerja adalah metode pencarian kategorikal. Metode penelitian yang paling umum adalah:

   a. Skala Penelitian Grafis: Skala yang digunakan oleh auditor untuk menilai kinerja karyawan di berbagai unit.
   b. Daftar Periksa: Alat penilaian kinerja yang menggunakan daftar pernyataan atau kata-kata yang telah ditandai oleh penilai.

2. Metode perbandingan

   Metode perbandingan memaksa manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja karyawannya. Metode perbandingan terdiri dari:

a. Peningkatan peringkat: Penentuan daftar semua karyawan dengan kinerja tertinggi hingga terendah.
b. Distribusi Paksa: Suatu metode penilaian kinerja di mana penilaian kinerja karyawan didistribusikan sepanjang kurva berbentuk lonceng.

3. Metode naratif

Dokumentasi dan deskripsi adalah inti dari metode pencapaian, pengujian dan diskusi lapangan. Metode ini menggambarkan tindakan karyawan dan juga dapat mengidentifikasi penilaian yang sebenarnya. Metode naratif terdiri dari:

a. Metode Tonggak, dalam Metode Tonggak, manajer membuat catatan tertulis tentang tindakan yang diambil sehubungan dengan kinerja karyawan yang menguntungkan dan merugikan selama periode evaluasi.
b. Untuk metode pengujian atau penilaian "bentuk bebas", seorang manajer harus menulis esai singkat yang menjelaskan kinerja setiap karyawan selama periode penilaian.
c. Field Review, review lapangan lebih berfokus pada siapa yang melakukan penilaian dengan menggunakan metode ini. Batasan utama dari tinjauan lapangan adalah tingkat pengendalian eksternal dalam melaksanakan proses penilaian ini.

4. Perilaku/metode objektif

Metode perilaku/objektif ini terdiri dari:

a. Pendekatan penilaian perilaku: Menilai perilaku karyawan lebih dari sifat lainnya.
b. Manajemen berdasarkan tujuan: menetapkan tujuan kinerja yang disepakati oleh seorang karyawan dan manajernya dalam kerangka waktu yang ditentukan

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja.

Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Mangkunegara 2012):

1. Kualitas Kerja

   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Kinerja karyawan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Pradhan & Jena, 2017 : 69-85):

1. Task Performance

Task Performance (Kinerja Tugas) meliputi kontribusi seseorang terhadap kinerja organisasi, mengacu pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem perhargaan formal dan membahas persyaratan sebagaimana ditentukan dalam deskripsi pekerjaan

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Mempertahankan standar kerja yang tinggi
b. Bekerja tanpa pengawasan
c. Bersemangat dalam bekerja
d. Menangani banyak tugas
e. Ketepatan waktu
f. Kepercayaan rekan kerja

2. Adaptive Performance

Adaptive Performance (Kinerja Adaptif) : merupakan perilaku kinerja yang mencerminkan pandangan statis kinerja dan berfokus pada perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu responsif terhadap perubahan kebutuhan tugas dan lingkungan kerja mereka. Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kecerdasan kolektif

b. Pengelolaan perubahan sistem kerja

c. Efektifitas menghadapi perubahan

d. Saling pengertian dalam mencapai solusi

e. Kesabaran terhadap kritifk

f. Fleksibilitas pekerjaan

g. Kemampuan mengatasi perubahan organisasi

3. Contextual performance

Contextual Performance (Kinerja Kontekstual) didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif.

Indikator-indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Memberikan bantuan kepada rekan kerja

b. Menyukai tanggung jawab tambahan

c. Simpati dan emphaty terhadpa rekan kerja

d. Berpartisipasi dalam rapat pekerjaan

e. Memuji rekan kerja ketika bekerja secara baik

f. Kepuasan terhadap rekan kerja

g. Berbagi pengetahuan

h. Koordinasi

i. Membimbing kolega baru di luar pekerjaan

j. Efektifitas pengambilan keputusan

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang adalah sebagai berikut (Bernadin & Russel, 2013 : 135):

1. Kualitas, yaitu tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan hampir sempurna.
2. Kuantitas, yang merupakan produksi yang diproduksi, dapat diberikan dalam unit moneter, dalam unit, atau dalam siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Timelinnes, yaitu dimana suatu kegiatan dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai pada awal waktu yang ditentukan, berkoordinasi dengan hasil produk lainnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efisiensi biaya, sejauh mana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi dan bahan baku dapat dimaksimalkan untuk mencapai keuntungan tertinggi atau mengurangi kerugian.Setiap unit atau contoh penggunaan sumber listrik ada.
5. Perlunya pengawasan, yaitu tingkat di mana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi profesionalnya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau campur tangan pengawas untuk mencegah terjadinya hal tersebut Hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Dampak Interpersonal: Pada level ini, seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik, dan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dan bawahannya.

2.2.3 Efikasi Diri

2.2.3.1 Pengertian

Efikasi diri mencerminkan keyakinan orang dalam kemanjuran pribadinya (Bandura, 1997 : 7). Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi pandangan umum individu tentang kehidupan seperti harga diri, konsep diri dll. Dengan mengembangkan dan membangun harga diri, karyawan mampu meningkatkan kekuatannya dalam menghadapi frustrasi dan mendapatkan konfirmasi diri. Dengan demikian dapat diketahui bahwa efikasi diri berperan penting dalam mengubah dan mempengaruhi perilaku individu (Cherian & Jacob, 2013 : 80)

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja. Efikasi diri didefinisikan sebagai harapan yang dimiliki orang tentang kemampuan mereka untuk melaksanakan perilaku yang diinginkan dan untuk mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Bandura, 1997 : 8).

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Ada limasumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *efikasi diri*, yaitu (Bandura 1997 :35):

1) *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan)

Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Keyakinan efikasi diri sebagian didasarkan pada pengalaman terkait keberhasilan dan kegagalan. Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Pengalaman adalah sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, yaitu performa masa lalu (Feist and Feist 2009 :212). Secara umum, performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya (Alwisol 2014 :288).

2) *Vicarious experience* atau *modeling* (meniru)

Teori sosial kognitif menjelaskan bahwa orang dapat belajar dengan hanya mengobservasi perilaku orang lain. Orang-orang dapat membentuk representasi mental internal dari perilaku yang telah mereka observasi, dan kemudian dapat mnggunakan reprsentasi mental tersebut pada waktu mendatang. Belajar melalui pemodelan merupakan bukti dimensi kehidupan yang tidak dapat dihindari. Anak bisa belajar bahasa dengan

mengobservasi orang tua dan orang lain berbicara, hal ini sama dengan seseorang yang belajar menyampaikan ceramah dan sebelumnya dia mengobservasi metode para da'i atau da'iah dalam menyampaikan ceramah. Efikasi diri yang didapat melalui social models biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model. Jelasnya menurut Alwisol (2014: 288) efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.

3) *Social persuasion*

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. Hal tersebut menurut Alwisol(2014: 289) akan menguatkan dan melemahkan efikasi diri, dan dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan. Meningkatkan efikasi diri melalui persuasi sosial, dapat menjadi lebih efektif hanya bila kegiatan yang ingin didukung untuk dicoba berada dalam jangkauan perilaku seseorang. Sebanyak apa pun persuasi verbal dari orang lain tidak dapat mengubah penilaian seseorang

mengenai kemampuan dirinya untuk berlari 100 meter dalam waktu di bawah 8 detik

4) *Physiological* dan *emotional state*

Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *efikasi diri* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Dalam Alwisol (2014: 289) Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *efikasi diri*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *efikasi diri*.

5) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mejadi sumber *efikasi diri*, dimana tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut bergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang berpendidikan tinggi cenderung akan menjadi mandiri dan tidak perlu bergantung kepada orang lain. Ia mampu memenuhi tantangan hidup dengan memperhatikan situasi dari sudut pandang kenyataan

2.2.3.3 Bentuk-Bentuk Efikasi Diri

Individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap

pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura 1997 :36):

Efikasi diri menghasilkan perbedaan dalam cara berpikir, merasakan dan bertindak. Keyakinan efikasi diri berpengaruh terhadap pilihan yang dibuat dan tindakan yang dicapai oleh individu.Keyakinan pada efikasi diri turut menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan individu, serta berapa lama kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang kurang menguntungkan.Selain hal itu, efikasi diri akan meningkatkan kekebalan terhadap cemas, stres dan depresi serta mengaktifkan perubahan-perubahan biokemis yang dapat mempengaruhi berbagai ancaman aspek dari fungsi kekebalan. Efikasi diri memiliki peran dalam hubungannnya dengan cemas dan stres yang melibatkan immunosuppression dan perubahan fisiologis seperti tekanan darah, detak jantung, dan hormon stress (Bandura 1997 :35):

2.2.3.4 Dimensi dan Indikator-indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997 :39) terdaoat beberapa dimensi dari efikasi diri, diantaranya:

1) Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain
2) Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.

3) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4) Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Efikasi diri dapat dibentuk oleh dimensi-dimensi, antara lain (R.C. Atkinson and Shiffrin 1968 :78):

1) Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
2) Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapapi tujuan.
3) Situsi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan

Dalam penelitian ini dimensi-dimensi efikasi diri yang digunakan adalah aspek efikasi diri profesional adalah (Bandura, 1997 : 42)

1. *Level.* Aspek level adalah tingkat kesulitan yang bisa dicapai seseorang. Konsep ini tentang mencapai tujuan. Beberapa orang mengira mereka bisa

melakukan kerja keras. Tingkat tugas dapat dinilai berdasarkan kecerdikan, upaya, akurasi, produktivitas, manajemen ancaman, dan pengaturan mandiri yang diinginkan. Pengaturan diri tidak hanya datang dari mengetahui apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan itu saat ini, tetapi juga dari mengetahui apakah seseorang dapat setiap saat memiliki kemanjuran diri profesional dalam menghadapi situasi, bahkan ketika orang seharusnya melakukannya. menjadi pasif. Aspek level didefinisikan sebagai jumlah tahapan peningkatan kesulitan yang dapat diambil seseorang. Bandura (1997) menjelaskan bahwa kemanjuran pribadi yang dirasakan dapat terdiri dari menyelesaikan tugas-tugas sederhana, mengembangkan tugas-tugas yang cukup sulit, atau mencakup tugas-tugas yang sangat sulit. Kemampuan yang dirasakan untuk orang tertentu diukur terhadap tingkat atau besaran tuntutan tugas yang mewakili tingkat tantangan atau hambatan yang berbeda untuk kinerja yang sukses. Orang diukur terhadap tingkat atau besaran tuntutan tugas yang mewakili berbagai tingkat tantangan atau hambatan untuk kinerja yang sukses Indikator levelnya adalah:

a. Dapat mengerjakan berbagai tugas dari yang mudah hingga yang sulit.
b. Ada motivasi.
c. Memiliki kepercayaan diri untuk mencapai tujuan kerja. Kembali.
d. Presisi produktivitas.

2. Kekuatan. Aspek kekuatan adalah orang-orang yang sangat yakin bahwa mereka akan sukses bahkan dalam tugas-tugas yang sulit. Orang dengan efikasi diri yang rendah di tempat kerja mudah menyerah setelah mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan, sedangkan orang yang sangat percaya

pada kemampuannya berusaha dengan rajin untuk menghadapi kesulitan dan rintangan. Orang yang sangat percaya pada kemampuannya memandang tugas yang sulit sebagai tantangan, bukan sebagai ancaman atau sesuatu yang harus dihindari. Kekuatan keyakinan efikasi terkait dengan daya tahan atau ketekunan dalam menghadapi kesulitan, tantangan, frustrasi, rasa sakit, dan hambatan kinerja lainnya. Dalam hal ini Bandura, percaya bahwa kekuatan kemanjuran yang dirasakan diukur dengan jumlah jaminan individu tentang melakukan tugas yang diberikan. Indikator kekuatannya adalah:

a. Dapat bertahan dalam tugas.
b. Ketahanan karyawan untuk berbisnis.
c. Jaminan dalam kinerja tugas yang dipercayakan
d. Ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja

3. Keumuman. Aspek generalitas menunjukkan apakah individu mampu melakukan efikasi diri profesional dalam banyak situasi atau dalam situasi tertentu. Masyarakat umum dapat dinilai atas dasar tingkat aktivitas yang sama, metode mengekspresikan keterampilan melalui proses kognitif, afektif dan konatif, sifat situasi yang dihadapi, dan karakteristik individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan. Kekuatan kemanjuran diri mengacu pada keteguhan hati seseorang keyakinan bahwa mereka dapat melakukan perilaku tersebut. Generality of efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana keberhasilan atau kegagalan dalam menangani tugas memengaruhi harapan efikasi diri dalam situasi atau konteks serupa. Orang-orang memiliki keyakinan efikasi diri dalam domain yang berbeda, dan dalam jaringan keyakinan efikasi,

beberapa di antaranya lebih penting daripada yang lain. Kepercayaan diri yang paling mendasar adalah keyakinan yang ada di sekitar orang-orang yang menyusun kehidupan mereka. Generality mencakup keragaman aktivitas atau area di mana orang menemukan diri mereka efektif. Generality dapat bervariasi di seluruh jenis aktivitas, modalitas di mana kapabilitas diekspresikan (perilaku, kognitif, dan afektif), variasi situasional, dan tipe individu menuju kepada siapa perilaku diarahkan

Indikator umumnya adalah:

a. Keyakinan dalam melakukan area kerja mereka.
b. Keyakinan dalam melakukan berbagai jenis tugas.
c. Keyakinan dalam melakukan tugas secara bersamaan.

2.2.4 Kemampuan SDM (X)

2.2.4.1 Pengertian

"Kemampuan adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik" (Robbins, 2006 : 38).

a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami
b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa

Kemampuan adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat

baik (Sedarmayanti, 2017 :126). Kemampuan adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2012 : 113).

2.2.4.2 Faktor Penting Kemampuan

Pentingnya kemampuan karyawan adalah sebagai berikut (Dessler 2015 :715):

a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

   Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwapeta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalamperusahaan.

b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

   Pondasi dasar kompetansi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

c. Memastikan hubungan sebab-akibat *(causal)*

   Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan

2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kemampuan seseorang, yaitu sebagai berikut (Zwell 2000 :56-68):

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

   Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

   Keterampilan memainkan peranan di berbagai kemampuan. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

   Keahlian dari banyak kemampuan memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kemampuan yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

   Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kemampuan. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

   Kemampuan tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kemampuan ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kemampuan sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kemampuan.
b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kemampuan.
c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kemampuan dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kemampuan.
e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kemampuan yang diharapkan.
f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kemampuan tentang pembangunan berkelanjutan.
g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kemampuan kepemimpinan.

2.2.4.2 Dimensi Kemampuan SDM

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kemampuan menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan *(knowledge)*

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman *(understanding)*

   Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

   Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai *(value)*

   Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5. Sikap *(attitude)*

   Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat *(interest)*

   Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Kemampuan terbentuk dari lima karakteristik, yaitu (Spencer and Spencer 1993 :273):

1. Motif

   Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

   Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kemampuan seorang pilot tempur

3. Konsep Diri

   Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

   Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kemampuan yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kemampuan mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

Staf agensi harus memiliki beberapa keterampilan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. beberapa kemampuan yang harus dimiliki karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya (Gibson, 2001 : 96):

1. Kemampuan berinteraksi (X1)

   Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:

   a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
   b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
   c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
   d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.

2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*) (X2)

   Kemampuan konseptual yang meliputi indikator:

   a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
   b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
   c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

3. Kemampuan Teknis (X3)

Kemampuan teknis meliputi indicator :

a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan

Studi kemampuan dalam interaksi sosial mempengaruhi kinerja karyawan (Hochwarter et al., 2006 : 482-489). Hasil kemampuan interaksi berpengaruh terhadap kinerja guru ditemukan oleh (Xu & Ye, 2014 : 1283-1292) dan (Young, 2011 : 426-443). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Verayanti et al., 2014 : 1-12). Begitu juga dengan hasil penelitian yang memberikan hasil bahwa

keterampilan sosial kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial berpengaruh secara prositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yulianis, Hendri, and Syukur 2019) dan (Aristarini et al., 2014 : 1-8). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.2 Pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan.

Hasil studi menunjukkan kemampuan secara general (kemampuan konseptual atau komunikasi) mampu meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan (Trivellas et al., 2015 : 487). Penelitian lain juga membuktikan work ability yang didalamnya terdapat kemampuan konseptual mempengaruhi kinerja (Dodi Fahrurozi, Suharto, 2017 :163-171). Kemampuan konseptual merupakan salah satu kemampuan dalam peningkatan kinerja (Afshari et al., 2012 : 248). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan konseptual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan konseptual seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Kasyfiatie et al., 2016 : 20-24). Begitu juga hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kemampuan konseptual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adrianto, 2011 : 289-297). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.2 Pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa keterampilan teknikal mempengaruhi kinerja manajer (Hysong, 2008 : 275-280). Oleh karena itu, semakin baik kemampuan teknis seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian lain juga membuktikan kemampuan tenkis mempengaruhi evaluasi kinerja dalam pendapat pemimpin (Albino, 2018 : 1-12). Keterampilan teknik merupakan determinan dari perilaku kerja (Shah et al., 2020 : 623-638)**.** Begitu juga hasil penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa kemampuan teknis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Adrianto, 201, 289-297; Kasyfiatie et al., 2016 20-24). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.4 Pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri.

Interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Interaksi sosial merupakan salah satu cara individu untuk memelihara tingkah laku sosial individu tersebut sehingga individu tetap dapat bertingkah laku sosial dengan individu lain. Interaksi social dapat pula meningkatkan jumlah/kuatitas dan mutu/kualitas dari tingkah laku sosial individu sehingga individu makin matang dalam bertingkah laku sosial dengan individu lain di dalam situasi sosial. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan

kemampuan sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.5 Pengaruh kemampuan konseptual terhadap Efikasi Diri.

Kemampuan Konseptual meliputi kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Bagaimana berbagai fungsi organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan pada suatu bagian berhubungan seluruh bagian. Kemampuan Konseptual ini paling penting bagi eksekutif puncak dan diperlukan oleh para kepala unit dan manajer umum (Robbins, 2006: 60). Kemampuan konseptual merupakan bagian dari kemampual intelektual. Dimana Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti

empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.6 Pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri.

Kemampuan Teknis mencakup pengetahuan khusus/dasar tentang tugas yang dibebankan, pemahaman prosedur kerja, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, tingkat pemahaman dalam menangani tugas baru, kemahiran dalam mengoperasikan sarana dan fasilitas kerja, tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas rekan kerja saat dibutuhkan (Robbin,2006:59). Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang

dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H6 : ada pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.7 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian sebelumnya, orientasi belajar berhubungan positif dengan efikasi diri, kinerja, dan pengetahuan, sedangkan orientasi kinerja berhubungan negatif dengan kinerja saja. (Bell & Kozlowski, 2002 : 497-505). Penelitian tentang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan lini depan, membuktikan Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (2) usaha berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk mengeksplorasi kebijakan manajemen (Lai & Chen, 2012 : 387-391). Alasan penting mengapa efikasi diri karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka adalah karena mereka mengalami lebih sedikit kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. Peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan ini sangat menonjol sejauh karyawan percaya bahwa mereka adalah korban dari perilaku tidak beradab. (De Clercq et al., 2018 : 891-907). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H7 : ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.8 pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri

Studi kemampuan dalam interaksi sosial mempengaruhi kinerja karyawan (Hochwarter et al., 2006 : 482-489). Hasil kemampuan interaksi berpengaruh terhadap kinerja guru ditemukan oleh (Xu & Ye, 2014 : 1283-1292) dan (Young, 2011 : 426-443). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari efikasi diri sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan efikasi diri karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

(Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H8 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

2.3.9 Pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri

Hasil studi menunjukkan kemampuan secara general (kemampuan konseptual atau komunikasi) mampu meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan (Trivellas et al., 2015 : 487). Penelitian lain juga membuktikan work ability yang didalamnya terdapat kemampuan konseptual mempengaruhi kinerja (Dodi Fahrurozi, Suharto, 2017 :163-171). Kemampuan konseptual merupakan salah satu kemampuan dalam peningkatan kinerja (Afshari et al., 2012 : 248).

Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari efikasi diri sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan efikasi diri karyawan untuk

memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

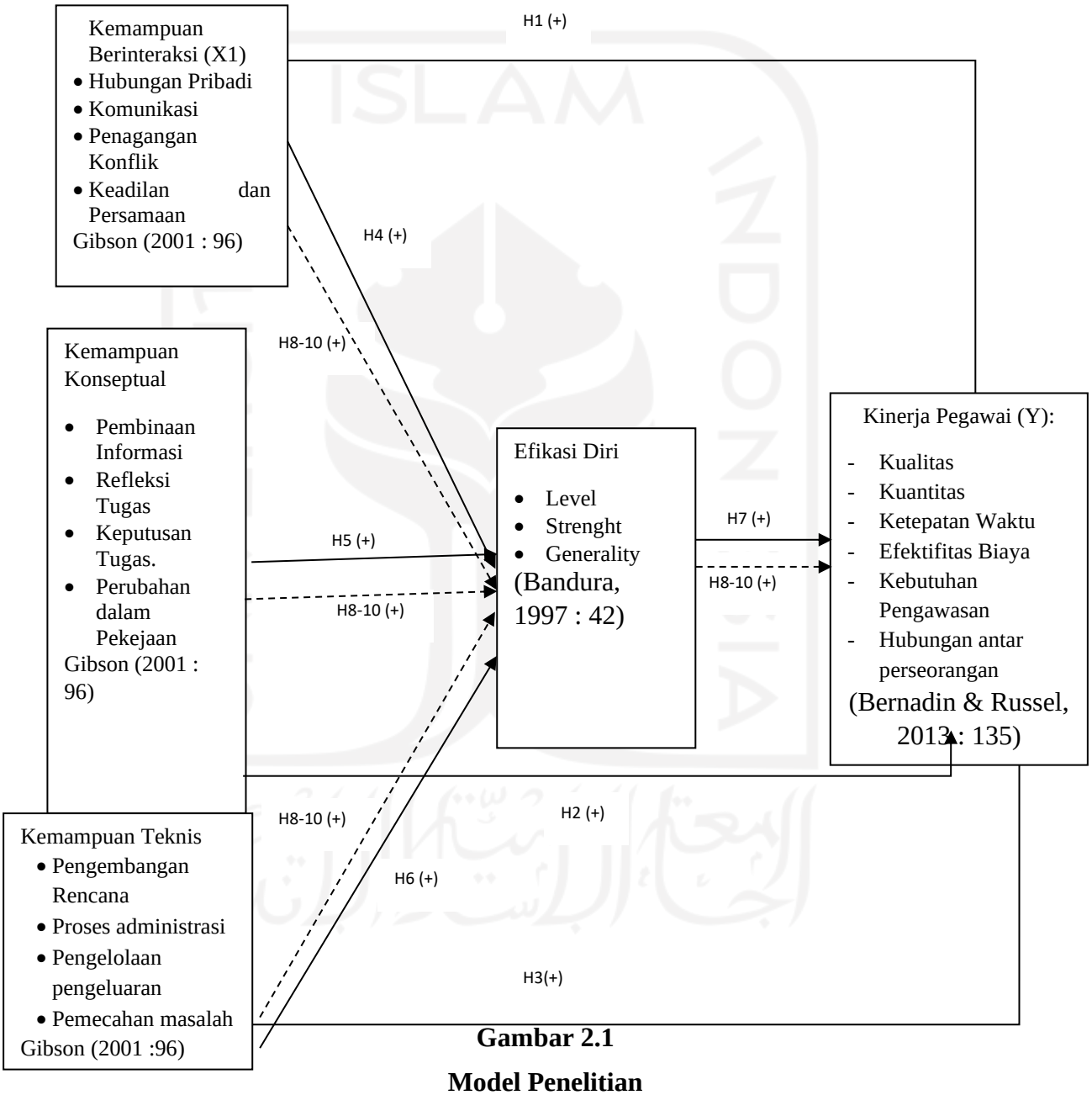
H9 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho

2.3.10 Pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri

Hasil pengujian membuktikan bahwa keterampilan teknikal mempengaruhi kinerja manajer (Hysong, 2008 : 275-280). Oleh karena itu, semakin baik kemampuan teknis seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian lain juga membuktikan kemampuan tenkis mempengaruhi evaluasi kinerja dalam pendapat pemimpin (Albino, 2018 : 1-12). Keterampilan teknik merupakan determinan dari perilaku kerja (Shah et al., 2020 : 623-638)**.** Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari efikasi diri sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H10 : ada pengaruh kemampuan konsep terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008 :149). Pendekatan kuantitatif juga merupakan metode yang bekerja dengan angka-angka yang datanya berupa angka (skor, skor, atau frekuensi) yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian tertentu dan menjawab bahwa beberapa variabel memprediksi variabel lain. Mempengaruhi variabel. (Cresswel, 2013 : 3).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di sentra industry Joho, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel bebas/independent dalam penelitian ini adalah kemampuan (X) yang terdiri dari kemampuan berinteraksi (X1), kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan (X2) dan kemampuan teknis (X3)
b. Variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)
c. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah efikasi diri (Z)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 :38) (Sugiyono 2016:38 dalam Aini, 2013).

3.4.1 Kapabilitas (*Ability*) (X)

Kapabilitas (*Ability*) (X) dalam penelitian ini adalah kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimensi dari variabel kemampuan yaitu (Gibson, 2001 : 96):

1. Kemampuan berinteraksi (X1)

   Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:

   a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
   b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
   c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
   d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.

2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*) (X2)

   Kemampuan konseptual yang meliputi indikator:

   a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
   b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
   c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

d. Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.

3. Kemampuan Teknis (X3)

Kemampuan teknis meliputi indicator :

a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.
d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah

3.4.2 Efikasi Diri (Z)

Efikasi diri (Z) dalam penelitian ini adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Aspek-aspek efikasi diri adalah (Bandura, 1997 : 42):

1. *Level.* Aspek *level* adalah tingkat kesulitan yang diharapkan dapat dicapai oleh individu. Indikator level adalah:
   a. Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.
   b. Adanya motivasi.
   c. Berprestasi keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.

d. Ketelitian dalam produktivitas

2. *Strength.* Aspek *strength* adalah orang-orang yang memiliki keyakinan kuat bahwa mereka akan berhasil meski dalam tugas yang sulit. Orang dengan kinerja pribadi yang rendah di tempat kerja akan mudah menyerah jika memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan, dan orang yang memiliki keyakinan kuat pada kemampuannya akan dengan rajin mengatasi kesulitan dan rintangan.. Indikator Strength adalah:
   a. Mampu bertahan dalam menghadapi tugas.
   b. Keuletan karyawan dalam berusaha.
   c. Jaminan dalam melakukan tugas yang diberikan
   d. Daya tahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
3. *Generality*. Aspek *generality* menunjukkan apakah individu mampu memiliki *occupational efikasi diri* pada banyak situasi atau pada situasi-situasi tertentu. Indikator generality adalah:
   a. Keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya.
   b. Keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.
   c. Keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan.

3.4.3 Kinerja (Y)

Pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang adalah sebagai berikut (Bernadin & Russel, 2013 : 135):

1. Kualitas, yaitu tingkat di mana proses atau hasil dari suatu kegiatan hampir sempurna. Variabel indikator kualitas pekerjaan meliputi:
    1. Kualitas produk
    2. Pelayanan yang sesuai dengan mutu.
    3. System kerja yang bermutu.
    4. Kualitas pelayanan yang sesuai dengan kualitas kerja
2. Kuantitas, yaitu produksi yang diproduksi, dapat ditentukan dalam unit moneter, jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikator variabel kuantitas kerja meliputi :
    1. Bekerja sesuai dengan standard operasional prosedur pelayanan
    2. Mampu mencapai target perusahaan
    3. Tingkat efektifitas produksi
3. Ketepatan waktu (*timelinnes*), jadwal di mana suatu kegiatan dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai di awal waktu yang ditentukan, sejalan dengan hasil produk lainnya dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Indikator ketepatan waktu meliputi :
    1. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
    2. Ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin
    3. Ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak
    4. Ketepatan waktu menjadi tolak ukur keberhasilakn kinerja
    5. Mampu bekerja lembur

4. Efisiensi biaya, yaitu sejauh mana sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan bahan baku dapat dimaksimalkan untuk mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya atau mengurangi kerugian yang diakibatkan dari setiap unit atau contoh penggunaan suatu sumber pertunjukannya ada. Indikator efektifitas biaya meliputi
    a. Bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
    b. Bekerja sesuai dengan biaya yang ditetapkan perusahaan
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), Tugas pengawasan adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat menjalankan fungsi profesionalnya tanpa memerlukan pengawasan atau campur tangan seorang supervisor untuk menghindari hilangnya hasil produksi. Indikator kebutuhan akan pengawasan meliputi
    a. Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan
    b. Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan
    c. Bekerja penuh tanggung jawab
    d. Bersedia dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan
6. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), Pada level ini, seorang karyawan dapat mengembangkan rasa saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara satu karyawan dengan lainnya dan terhadap bawahannya. Indikator hubungan antar perseorangan meliputi
    a. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan
    b. Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang

c. Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang Bersedia ditempatkan dibagian manapun

3.5 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diterima peneliti secara langsung (tangan pertama) mengenai variabel keterlibatan untuk tujuan studi tertentu. (Sekaran & Bougie, 2013 :130).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menjelaskan bahwa terdapat daftar pertanyaan yang telah ditulis sebelumnya yang dijawab oleh responden, dalam hal ini biasanya dalam bentuk alternatif yang jelas. dijelaskan. Angket merupakan metode pengumpulan data yang dapat dikatakan efektif baik penelitiannya bersifat deskriptif maupun eksplanatif. (Sekaran & Bougie, 2013:170).

Skala Likert digunakan untuk menjawab setiap pertanyaan dalam penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2013:207), mereka menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa besar responden setuju dengan pernyataan (seperti “Saya suka minuman ringan”) tentang skala empat poin dengan anchor point sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju.

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran & Bougie, 2013:236). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh seluruh karyawan yang bekerja di Sentra Industri Joho yang berjumlah 253 karyawan dari 35 UKM yang terdaftar di di Sentra Industri Joho.

Sampel adalah bagian dari populasi (Sekaran & Bougie, 2013 : 236). Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut (Umar, 2013: 69):

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

Keterangan :

n : Jumlah sampel/Jumlah responden

N : Jumlah populasi (253)

e^2 : error level (tingkat kesalahan) 5%.

Diketahui jumlah populasi sebesar N = mahasiswa dan tingkat kesalahan yang ditetapkan adalah 5%, berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) sebegai berikut:

$$n = \frac{253}{253.0{,}05^2 + 1}$$

n = 154,98

Dari perhitungan di atas maka diperoleh besaran sampel sebesar 155 responden agar data penelitian ini bermakna secara statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience*

sampling yaitu prosedur sampling yang memilih sampel berdasarkan kemudahan. Cara operasionalisasi convenience sampling pada penelitian kali ini adalah dengan membagikan 4 sampai 5 kuesioner pada setiap UKM yang ada pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho yang berjumlah 35 UKM sehingga kuesioner dibagikan secara merata pada setiap UKM untuk mendapatkan informasi yang baik.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah pengumpulan data, dan data yang dikumpulkan selama penelitian harus dianalisis karena data tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. jika tidak dianalisis dengan hati-hati dan presisi. Selain itu, hasil analisis data diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan. Analisis datanya sendiri melalui beberapa proses atau tahapan, mulai dari editing, coding atau kategorisasi, analisis data, dan diakhiri dengan interpretasi hasil. (Sugiyono, 2016:252).

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data dalam arti mean, deviasi standar, varians, maksimum, minimum, angka, range, kurtosis, dan skewness (distribusi kemiringan). Statistik deskriptif meliputi penyajian data dalam tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, metode penghitungan, median, mean (ukuran tren sentral), menghitung desil, persentil, menghitung distribusi data dengan menghitung mean dan deviasi standar, dan menghitung persentase. (Ghozali, 2015: 19).

3.8.2 Analisis Stuctural Equation Model (SEM)

Penelitian ini dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2015: 1), SEM merupakan gabungan dari model multi persamaan yang dikembangkan berdasarkan prinsip ekonometri yang dipadukan dengan prinsip regulasi psikologi dan sosiologi yang dapat dijelaskan dalam bentuk variabel tersembunyi (tidak terukur).) dan diukur secara tidak langsung berdasarkan indikator (variabel eksplisit).

3.8.3 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Squares, atau PLS, adalah teknik statistik multivariat yang membandingkan beberapa variabel dependen dan beberapa variabel independen. PLS adalah teknik SEM statistik yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi masalah data tertentu, seperti ukuran sampel kecil, kehilangan data, dan tumpang tindih. Tujuan PLS adalah untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut. (Abdillah & Jogiyanto, 2015 : 55).

Secara umum terdapat dua sub model dalam analisis PLS yaitu yang pertama adalah model pengukuran, atau bisa disebut model eksternal, yang digunakan untuk verifikasi dan reliabilitas, dan yang kedua adalah model struktural atau bisa disebut model eksternal. disebut model internal yang digunakan untuk menguji sebab-akibat atau untuk menguji hipotesis. untuk menguji model prediktif. Berikut penjelasannya:

3.8.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model eksternal atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara unit indikator dan variabel tersembunyi (eksogen atau endogen). (Ghozali & Latan, 2012: 74-75). Pemeriksaan validitas adalah pengujian sejauh mana instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk pengukuran (Sekaran & Bougie (2013: 220). Uji masuk akal adalah uji konsistensi yang digunakan untuk mengukur suatu instrumen. pengukuran digunakan secara independen dari konsep pengukuran (Sekaran dan Bougie, 2013: 223) Selain itu, uji ketahanan dilakukan untuk memastikan keakuratan, konsistensi dan keandalan instrumen dalam rencana pengukuran (Latan dan Ghozali, 2012: 79).

Menurut Latan dan Ghozali (2012:74-75), Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai *outer model*:

a. Convergent validity

Validitas konvergen adalah model pengukuran yang dikaitkan dengan prinsip, yaitu ukuran (variabel manifes) konstruk, yang harus berkorelasi kuat. Aturan praktis untuk menilai validitas konvergen adalah bahwa nilai stresor untuk penelitian dengan sifat konfirmasi melebihi 0,7, dan nilai stresor antara 0,6 dan 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian dengan sifat eksplorasi dan varians rata-rata diekstraksi (AVE).) harus lebih besar dari 0,5.

b. Discriminant Validity

Model pengukuran ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest* variabel) kontruk yang berbeda seharusnya tidak tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara menguji validitas ini dengan indikator refleksi yakni melihat pada nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.60. Cara lain yang dapat digunakan adalah membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap kontruk dengan nila korelasi antar konstruk dalam model.

c. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, keandalan struktur reflektif dapat diukur dengan dua cara, yaitu alfa Cronbach dan keandalan komposit. Namun penggunaan Cronbach's alpha dalam pengujian reliabilitas desain memberikan nilai yang lebih rendah, sehingga lebih tepat digunakan pooled reliability. Aturan praktis yang sering digunakan untuk menilai keandalan struktural adalah bahwa nilai keandalan kumulatif harus lebih besar dari 0,7.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian konstruksi orde dua melalui dua tingkatan: pertama, analisis dilakukan dari dimensi konstruksi laten ke indikatornya, dan kedua, analisis konstruksi laten hingga dimensinya. Proses dan tahapan pengujian konstruksi multidimensi (orde dua) yang direfleksikan pada PLS yang sama dengan konstruksi satu dimensi. Selama fase pembangunan model penelitian, semua indikator ukuran konsep dibandingkan dengan konsep dalam urutan yang lebih tinggi.

Jika dalam pengujian keyakinan konvergen dan keyakinan diskriminan (proses algoritmik) terdapat indikator di salah satu konstruk (jika indikator berada dalam urutan yang lebih tinggi atau dalam dimensi konstruk), maka harus dihilangkan, karena perkiraan bebannya rendah, maka indikator tersebut harus dihilangkan pada kedua level (paling tinggi di urutan dan ukuran struktur) (Abdillah dan Jogiyanto, 2015:77).

3.8.3.2 Evaluasi Model Pengukuran*(inner model)*

Model pengukuran model internal dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan atau estimasi energi antara variabel laten atau konstruk berdasarkan teori isi. Dalam model struktural PLS, kuadrat R untuk setiap variabel laten endogen pada awalnya dianggap sebagai kekuatan prediksi model struktural (Latan dan Ghozali, 2012: 78-81).

a. *R-square (R^2)*

   Untuk mengevaluasi model struktural, R-square yang ada di setiap variabel endogen pertama-tama dapat dianggap sebagai prediksi model struktural. Perubahan nilai R-squared nantinya dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh beberapa variabel laten eksogen terhadap variabel endogen yang berpengaruh signifikan. Nilai R square adalah 0,75, 0,50 dan 0,25, dan model disimpulkan menjadi kuat, sedang dan lemah.

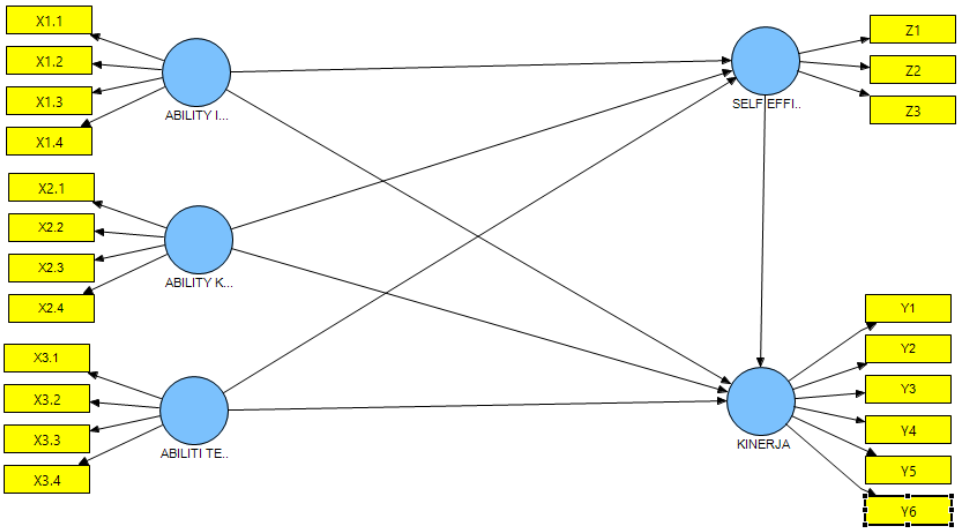
b. *Bootstrapping* (Uji hipotesis)

elama bootstrap, seluruh contoh asli digunakan untuk pengambilan sampel ulang. Pada metode resampling bootstrap digunakan nilai t sebesar 1,65 dengan taraf signifikansi 10%, 1,96 dengan taraf signifikansi = 5% dan 2,58 dengan taraf signifikansi 1%. nilai signifikansi (dua sisi).

3.8.3.3 Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Menguji pengaruh mediasi dalam penelitian analitik menggunakan PLS dengan metode yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny pada tahun 1998 (dalam Ghozali dan Latan, 2015; 212):

a. Model pertama yaitu menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen harus signifikan untuk t statistik> 1,96.
b. Model kedua terdiri dari pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediator, dan harus signifikan untuk t statistik> 1,96.
c. Model ketiga secara simultan menguji pengaruh variabel eksogen dan variabel mediasi terhadap variabel endogen. Apabila pada pengujian tahap terakhir hasil pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tidak signifikan, namun pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik> 1,96, maka dapat dilihat bahwa variabel mediasi berpengaruh terhadap variabel transmisi endogen.



Gambar 3.1 Model Penelitian

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Kuesioner Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan yang bekerja di Sentra Industri Konveksi Joho yang berjumlah 253 karyawan dari 35 UKM yang terdaftar di Sentra Industri Konveksi Joho. Dari perhitungan rumus slovin maka diperoleh besaran sampel sebesar 155 responden agar data penelitian ini bermakna secara statistik.

Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara mengeluarkan kuesioner kepada responden, khususnya kepada karyawan yang bekerja di Joho Industrial Center. Dalam penelitian ini, 155 kuesioner dibagikan kepada 155 responden. 155 eksemplar kuesioner yang dikembalikan dapat diolah sehingga tingkat tanggapannya 100%. Kuesioner yang telah dijawab dengan sempurna dan yang akan dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 155 kuesioner.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden

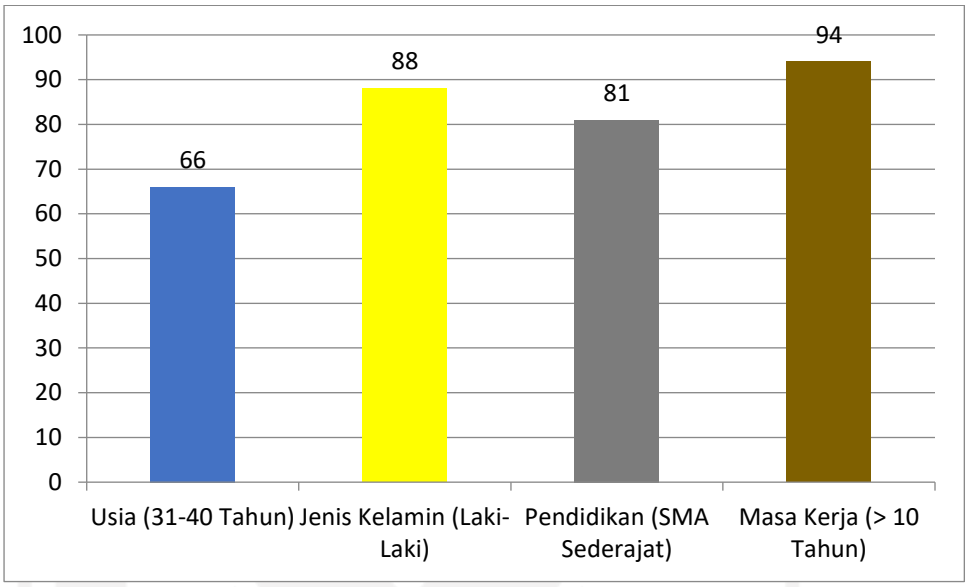
Gambaran karakteristik responden menjelaskan profil karyawan di Sentra Industri Konveksi Joho yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Hasil kuisioner yang disebarkan disajikan pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Usia	**Jumlah**	**Persentase (%)**
Kurang dari 20 tahun	18	12
20-30 tahun	34	22
31-40 tahun	66	43
41-50 tahun	35	22
Lebih Dari 50 Tahun	2	1
Jenis Kelamin	**Jumlah**	**Persentase (%)**
Perempuan	67	43
Laki-laki	88	57
Pendidikan	**Jumlah**	**Persentase (%)**
SD Sederajat	13	8
SMP Sederajat	27	17
SMA Sederajat	81	52
Sarjana Sederajat	34	23
Masa Kerja	**Jumlah**	**Persentase**
Kurang dari 5 tahun	18	12
6 - 10 tahun	43	28
> 10 tahun	94	60
Jumlah	**155**	**100**

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Gambar 4.1 Rekapitulasi Data Responden yang Paling Dominan



Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 memperlihatkan mayoritas karyawan sebagai sampel adalah karyawan dengan usia 31-40 tahun sebanyak 66 karyawan (43%), karyawan dengan usia 41—50 sebanyak 35 karyawan (22%), karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 34 karyawan (22%), karyawan dengan usia dibawah 20 tahun sebanyak 18 (12%) dan diatas 50 tahun sebesar 2 karyawan (1%). Hal ini dapat disimpulkan karyawan Sentra Industri Joho mayoritas adalah karyawan produktif karena mayoritas berusia dibawah 40 tahun. Usia produktif telah diidentifikasi sebagai salah satu kapabilitas strategis yang akan menambah nilai bagi organisasi dalam persaingan mereka. Organisasi menarik orang-orang terbaik dan sangat inovatif untuk bekerja di sini. Usia adalah salah satu variabel demografis yang paling sering terdiversifikasi yang diamati di antara tenaga kerja di banyak organisasi. Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga

kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Menurut BPS (2018: 1), usia produktif seorang pekerja berkisar antara 15 hingga 64 tahun. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa mengetahui usia bawahan sangatlah penting, karena usia sangat erat kaitannya dengan berbagai aspek kehidupan organisasi. Misalnya hubungan antara usia dan kematangan berarti kematangan teknis dalam arti keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kematangan psikologis. (Siagian, 2012 : 94).

Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 memperlihatkan mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 88 karyawan (57%) dan karyawan berjenis kelamin perempuian sebanyak 67 karyawan (43%). Hal ini dapat disimpulkan karyawan Sentra Industri Joho mayoritas adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki. Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing *gender* dan jenis kelamin. Karyawan pria bekerja di bagian produksi. Karyawan laki-laki yang memiliki mobilitas tinggi juga diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan mencatat bahwa perempuan cenderung memainkan peran ganda dibandingkan laki-laki. Mengingat peran yang mereka mainkan, pria dan wanita memiliki sudut pandang yang berbeda. Teori peran gender menyatakan bahwa perempuan lebih cenderung melihat peran mereka dalam keluarga sebagai bagian dari identitas sosial mereka

dibandingkan dengan laki-laki. (Grandey et al., 2005 :305-323). Ketika perempuan meningkatkan peran mereka di tempat kerja, begitu pula harapan mereka untuk berperan dalam keluarga mereka. (Grandey et al., 2005 :305-323). Ketika pekerjaan mengganggu tuntutan keluarga, perempuan lebih cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan daripada laki-laki, karena pekerjaan lebih mungkin dianggap sebagai ancaman terhadap peran sosial utama mereka. (Grandey et al., 2005 :305-323).

Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 memperlihatkan mayoritas karyawan dengan pendidikan SMA Sederajat sebanyak 81 karyawan (52%), karyawan dengan pendidikan Sarjana Sederajat sebanyak 34 karyawan (23%), karyawan dengan pendidikan SMP Sederajat sebanyak 27 karyawan (17%), dan karyawan dengan pendidikan SD Sederajat sebanyak 13 karyawan (8%). Kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan tanggung jawab yang dimiliki karena pada dasarnya atasan akan memberikan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan yang ditempuh sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan pendidikan memberi bekal berupa pemahaman secara teoritis terhadap suatu pekerjaan, sehingga karyawan dapat lebih memahami tugasnya di tempat kerja. Kesesuaian tingkat pendidikan terakhir dengan bidang pekerjaan sehingga apabila karyawan menguasai bidang pekerjaannya akan lebih mudah bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ditempuh kinerjanya akan lebih baik daripada karyawan yang bidang pekerjaannya kurang sesuai dengan tingkat pendidikan yang ia tempuh

Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 memperlihatkan mayoritas karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 94 karyawan (60%), karyawan dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 43 karyawan (28%), dan karyawan dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 18 karyawan (12%). Hal ini dapat disimpulkan karyawan Sentra Industri Joho mayoritas adalah karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu / usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dengan adanya ketrampilan dan keahlian tersebut diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga mempengaruhi kinerjanya. Lamanya masa kerja seseorang dalam organisasi dapat menjadi indikator tren pekerja di berbagai aspek kehidupan organisasi. (Siagian, 2012: 81).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data tentang mean (mean), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, jumlah, range, dan kemiringan distribusi. Untuk mendeskripsikan respon variabel dapat diberikan nilai mean dari variabel tersebut. Interval evaluasi dapat ditentukan berdasarkan nilai minimum dan maksimum:

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 4

Untuk menjelaskan hasil penilaian responden terhadap karakteristik penelitian dilakukan berdasarkan nilai mean dari masing-masing karakteristik. Skor tertinggi responden adalah 4 dan terendah 1 sehingga dapat ditentukan kisarannya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Nilai Maksimum}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4\text{-}1}{4} = 0{,}75$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategori Penilaian Masing-Masing Variabel

Interval	Kapabilitas	Efikasi Diri	Kinerja
1,00 – 1,75	Sangat tinggi	Sangat rendah	Sangat rendah
1,75 – 2,50	Tinggi	Rendah	Rendah
2,51 – 3,25	Rendah	Tinggi	Tinggi
3,25 – 4,00	Sangat rendah	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

a. Variabel Eksogen

Variabel eksogen dari penelitian ini adalah interaktivitas, kapasitas konseptual dan kapasitas teknis. Setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu jawaban sangat tinggi, tinggi, rendah, dan rendah yang menunjukkan skor sangat rendah, dan jawaban yang sangat mirip, yang

menunjukkan skor sangat tinggi. Berikut ini uraian hasil tanggapan responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4.3 Variabel Kemampuan Interaksi (X_1)

NO	PERNYATAAN	Mean	Persen	Kategori
1	Saya mampu menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.	3,36	84,03	Sangat Tinggi
2	Saya mampu berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.	3,17	79,19	Tinggi
3	Saya mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	3,43	85,80	Sangat Tinggi
4	Saya mampu meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.	3,29	82,26	Tinggi
	Mean Total	3,31	82,82	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 155 responden yang dijadikan sampel, mayoritas memberikan penilaian yang sangat tinggi dari semua item pertanyaan untuk variabel kemampuan berinteraksi. Skor item tertinggi mampu membangun dan memelihara hubungan pribadi, dan skor item terendah mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan mereka. Secara keseluruhan, responden menilai variabel kemampuan interaksi sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dengan karyawan sangat tinggi. Telah terbukti bahwa karyawan sangat mementingkan karakteristik mereka sendiri. Kemampuan interaksi merupakan kesanggupan individu untuk saling berhubungan dan bekerja sama dengan individu lain maupun kelompok di mana kelakuan individu yang satu dapat mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu lain atau sebaliknya.

Tabel 4.4 Variabel Kemampuan Konseptual (X_2)

NO	PERNYATAAN	Mean	Persen	Kategori
1	Saya mampu untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.	3,46	86,45	Sangat Tinggi
2	Saya mampu merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.	3,18	79,52	Tinggi
3	Saya mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.	3,39	84,68	Sangat Tinggi
4	Saya mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.	3,17	79,19	Tinggi
	Mean Total	3,30	82,46	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 155 responden yang dijadikan sampel, mayoritas memberikan nilai sangat tinggi untuk semua pertanyaan tentang variabel kemampuan konsentrasi. Peringkat item terendah dapat membuat perubahan dalam pekerjaan mereka, terutama yang dibutuhkan dalam organisasi, dan peringkat item tertinggi dapat mempromosikan dan menganalisis informasi baik di dalam maupun di luar. lingkungan organisasi. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik untuk variabel bakat konseptual. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan konseptual karyawan sudah baik. Jelas bahwa karyawan memberikan nilai yang sangat tinggi. Kemampuan konseptual sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan mengintegrasikan kepentingan dengan aktivitas organisasi. Katz (1984: 90-101) menyatakan bahwa keterampilan konseptual merupakan kemampuan

untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.

Tabel 4.5 Variabel Kemampuan Teknis (X_3)

NO	PERNYATAAN	Mean	Persen	Kategori
1	Saya mampu untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.	3,48	86,94	Sangat Tinggi
2	Saya mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.	3,33	83,23	Sangat Tinggi
3	Saya mampu untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.	3,52	88,06	Sangat Tinggi
4	Saya mampu untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah	3,50	82,58	Sangat Tinggi
	Mean Total	3,41	85,20	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 155 responden yang dijadikan sampel, mayoritas memberikan nilai sangat tinggi untuk semua poin pada pertanyaan variabel keterampilan teknis. Nilai terendah untuk item adalah kemampuan untuk memproses dokumen atau dokumen dengan benar, teratur dan tepat waktu, serta mengelola pengeluaran sesuai anggaran. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang baik untuk variabel keterampilan konsep. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis karyawan sudah baik. Jelas bahwa karyawan memberikan nilai yang sangat tinggi. Keterampilan teknis adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan mengenai bidang khusus. Para pemimpin

atau manajer yang mengawasi pekerjaan orang lain memerlukan pengetahuan yang ekstensif mengenai teknik dan peralatan yang digunakan para bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Keahlian teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas, kecelakaan, material yang tidak cukup, dan masalah-masalah koordinasi.

b. Variabel Mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah efikasi diri. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban: jawaban sangat tinggi, tinggi, tidak tinggi, dan jawaban sangat tinggi, menunjukkan tingkat peringkat yang sangat rendah, dan jawaban sangat puas menunjukkan tingkat peringkat yang sangat tinggi. Berikut ini uraian hasil tanggapan responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4.6 Variabel Efikasi Diri (Z)

NO	PERNYATAAN	Mean	Persen	Kategori
1	Saya Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.	3,52	87,90	Sangat Tinggi
2	Saya mampu memotivasi setiap orang.	3,15	78,87	Tinggi
3	Saya berprestasi keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.	3,35	83,71	Sangat Tinggi
4	Ketelitian dalam produktivitas	3,06	76,61	Tinggi
5	Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas.	3,28	82,10	Sangat Tinggi
6	Saya adalah karyawan yang mempunyai keuletan dalam berusaha.	3,10	77,42	Tinggi
7	Jaminan dalam melakukan tugas yang diberikan	3,52	87,90	Sangat Tinggi
8	Daya tahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	3,15	78,87	Tinggi
9	Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya.	3,35	83,71	Sangat Tinggi
10	Saya memiliki keyakinan dalam	3,06	76,61	Tinggi

	menjalankan berbagai macam tugas.			
11	Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	3,28	82,10	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	3,26	81,44	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 155 responden yang dijadikan sampel, mayoritas memberikan penilaian yang memuaskan terhadap variabel efikasi diri. Dari hasil penghitungan berdasarkan kuesioner ini dapat diketahui bahwa karyawan memiliki efikasi diri yang baik. Skor tertinggi untuk sebuah item dapat melakukan berbagai tugas dari yang mudah hingga yang sulit dan menjamin penyelesaian tugas tertentu, sedangkan skor terendah adalah untuk akurasi item dalam hal produktivitas dan kepercayaan diri dalam melakukan berbagai jenis tugas. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang memuaskan untuk variabel efikasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan baik. Karyawan terbukti memberikan penilaian yang baik.

c. Variabel Endogen

Variabel endogen dari penelitian ini adalah kinerja pegawai. Setiap pertanyaan memiliki empat alternatif jawaban, sangat tinggi, tinggi, rendah, dan rendah yang menunjukkan skor sangat rendah, dan jawaban yang sangat mirip, yang menunjukkan skor sangat tinggi. Berikut ini uraian hasil tanggapan responden terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Mean	Persen	Kategori
1	Saya mampu menciptakan kerajinan yang berkualitas	3,48	87,10	Sangat Tinggi

2	Saya mampu menciptakan lelayanan yang sesuai dengan mutu.	3,52	88,06	Sangat Tinggi
3	Saya bekerja sesuai dengan sistem kerja yang bermutu.	3,25	81,13	Tinggi
4	Saya bekerja dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kualitas kerja	3,41	85,32	Sangat Tinggi
5	Saya bekerja sesuai dengan standard operasional prosedur pelayanan	3,21	80,32	Tinggi
6	Saya Mampu mencapai target perusahaan	3,48	87,10	Sangat Tinggi
7	Saya mengedepankan tingkat efektifitas produksi	3,52	88,06	Sangat Tinggi
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	3,25	81,13	Tinggi
9	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin	3,19	79,84	Tinggi
10	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak	3,21	80,16	Tinggi
11	Saya memiliki ketepatan waktu menjadi tolak ukur keberhasilakn kinerja	2,95	73,87	Tinggi
12	Saya mampu bekerja lembur	2,97	74,35	Tinggi
13	Saya bekerja mengedepankan efisiensi biaya.	2,76	69,03	Tinggi
14	Saya bekerja sesuai dengan biaya yang ditetapkan perusahaan	2,89	72,38	Tinggi
15	Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan	3,48	87,10	Sangat Tinggi
16	Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan	3,52	88,06	Sangat Tinggi
17	Bekerja penuh tanggung jawab	3,25	81,13	Tinggi
18	Bersedia dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan	3,21	80,32	Tinggi
19	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	3,48	87,10	Sangat Tinggi
20	Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang	3,52	88,06	Sangat Tinggi
21	Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang Bersedia ditempatkan dibagian manapun	3,25	81,13	Tinggi
	Mean	3,28	81,94	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Tabel 4.7 karakteristik kinerja menunjukkan skor rata-rata 3,28 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Peringkat tertinggi adalah untuk menciptakan kualitas layanan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh

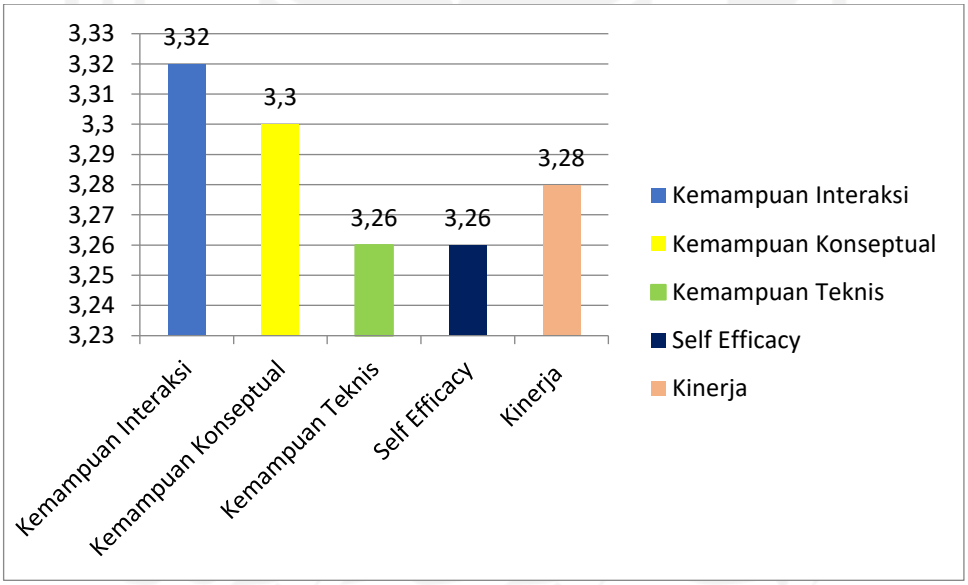
perusahaan yaitu dengan peringkat 3,52 sedangkan peringkat terendah rata-rata 2,76 dengan kategori tinggi yaitu dengan mengutamakan profitabilitas. produktivitas organisasi, maka dari itu manajemen organisasi harus selalu memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya guna meningkatkan kinerja organisasi. (Notoadmodjo, 2012 :124).

Tabel 4.8 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kriteria
1	Kemampuan Interaksi	3,32	Sangat Tinggi
2	Kemampuan Konseptual	3,30	Sangat Tinggi
3	Kemampuan Teknis	3,26	Sangat Tinggi
4	Efikasi Diri	3,26	Sangat Tinggi
5	Kinerja	3,28	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Gambar 4.2 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

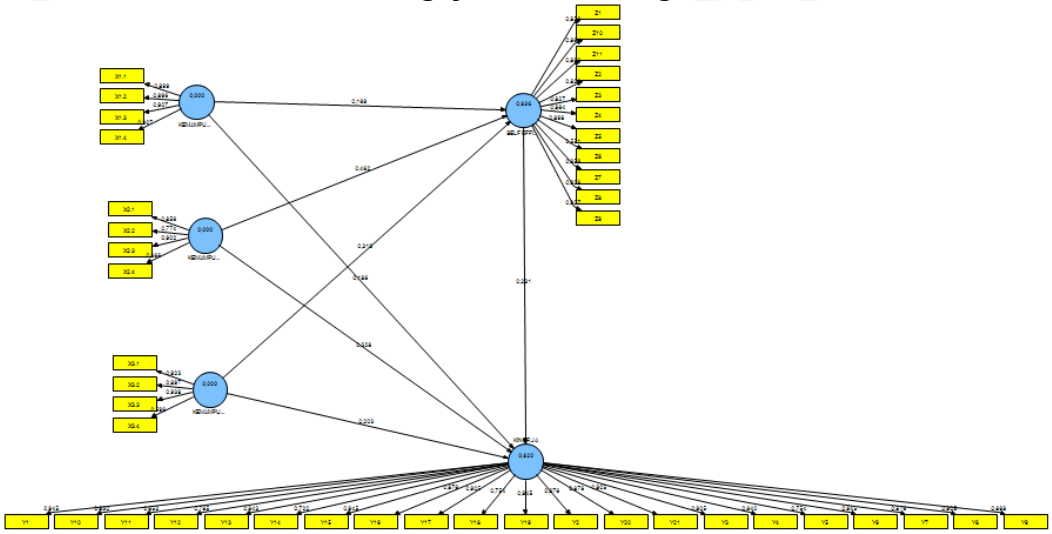


4.3 Analisis PLS

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran *(Outer Model)*

Untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan pengujian model pengukuran. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah konstruk tersebut memenuhi persyaratan untuk penelitian selanjutnya.

Gambar 4.3 Pengujian Model Pengukuran



4.3.1.1 Convergent Validity

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel yang dimanifestasikan atau diamati mewakili variabel laten yang akan diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter beban eksternal. Dapat dikatakan bahwa ukuran refleksi individu berkorelasi jika nilainya lebih besar dari 0.6 dengan konstruk yang akan diukur (Ghozali dan Latan, 2015: 48). Dari hasil analisis model pengukuran di atas diketahui bahwa terdapat beberapa variabel

manifes yang nilai beban faktornya <0.6, sehingga agar sesuai dengan rule of thumb maka variabel manifes dengan nilai <0.6 harus dikeluarkan dari model.

Tabel 4.9 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kemampuan iNTeraksi, Kemampuan Kontekstual, dan Kemampuan Teknis

Kode	Indikator	*Loading Factor*	Ket
X1.1	Saya mampu menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.	0,899	Valid
X1.2	Saya mampu berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.	0,896	Valid
X1.3	Saya mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	0,907	Valid
X1.4	Saya mampu meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.	0,907	Valid
X2.1	Saya mampu untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.	0,856	Valid
X2.2	Saya mampu merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.	0,774	Valid
X2.3	Saya mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.	0,902	Valid
X2.4	Saya mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.	0,868	Valid
X3.1	Saya mampu untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.	0,923	Valid
X3.2	Saya mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.	0,897	Valid
X3.3	Saya mampu untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.	0,938	Valid
X3.4	Saya mampu untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah	0,698	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.6 maka dapat dinyatakan valid dan tidak ada yang di keluarkan

Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Efikasi Diri

Kode	Indikator	*Loading Factor*	Ket
Z1	Saya Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.	0,859	Valid
Z2	Saya mampu memotivasi setiap orang.	0,838	Valid
Z3	Saya berprestasi keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.	0,827	Valid
Z4	Ketelitian dalam produktivitas	0,864	Valid
Z5	Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas.	0,898	Valid
Z6	Saya adalah karyawan yang mempunyai keuletan dalam berusaha.	0,651	Valid
Z7	Jaminan dalam melakukan tugas yang diberikan	0,859	Valid
Z8	Daya tahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,838	Valid
Z9	Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya.	0,827	Valid
Z10	Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.	0,864	Valid
Z11	Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	0,899	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.6, maka dapat dinyatakan valid dan tidak ada yang di keluarkan.

Tabel 4.10 Nilai Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Indikator	*Loading Factor*	Ket
Y1	Saya mampu menciptakan kerajinan yang berkualitas	0,945	Valid
Y2	Saya mampu menciptakan lelayanan yang sesuai dengan mutu.	0,876	Valid
Y3	Saya bekerja sesuai dengan sistem kerja	0,905	Valid

	yang bermutu.		
Y4	Saya bekerja dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kualitas kerja	0,640	Valid
Y5	Saya bekerja sesuai dengan standard operasional prosedur pelayanan	0,754	Valid
Y6	Saya Mampu mencapai target perusahaan	0,945	Valid
Y7	Saya mengedepankan tingkat efektifitas produksi	0,876	Valid
Y8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	0,905	Valid
Y9	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin	0,888	Valid
Y10	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak	0,830	Valid
Y11	Saya memiliki ketepatan waktu menjadi tolak ukur keberhasilakn kinerja	0,653	Valid
Y12	Saya mampu bekerja lembur	0,785	Valid
Y13	Saya bekerja mengedepankan efisiensi biaya.	0,643	Valid
Y14	Saya bekerja sesuai dengan biaya yang ditetapkan perusahaan	0,722	Valid
Y15	Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan	0,945	Valid
Y16	Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan	0,876	Valid
Y17	Bekerja penuh tanggung jawab	0,905	Valid
Y18	Bersedia dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan	0,754	Valid
Y19	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0,945	Valid
Y20	Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang	0,876	Valid
Y21	Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang Bersedia ditempatkan dibagian manapun	0,905	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.6, maka dapat dinyatakan valid dan tidak ada yang di keluarkan.

4.3.1.2 Validitas Diskriminan

Nilai faktor beban lateral inilah yang berguna untuk mengetahui apakah desain memiliki cukup diskriminan dengan membandingkan nilai beban dari desain yang diinginkan, yang harus lebih besar dari nilai lainnya. Secara default, nilai setiap konstruksi harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan Tabel 4.12, nilai cross loading tiap build lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifes dalam penelitian ini menjelaskan dengan benar variabel laten dan membuktikan bahwa kesemuanya valid.

Tabel 4.12 Cross Loading

	Kemampuan Interaksi	**Kemampuan Konseptual**	**Kemampuan Teknis**	**Kinerja**	**Efikasi Diri**
X1.1	**0,899**	0,647	0,531	0,553	0,555
X1.2	**0,896**	0,625	0,530	0,568	0,576
X1.3	**0,907**	0,564	0,666	0,580	0,612
X1.4	**0,907**	0,577	0,646	0,584	0,559
X2.1	0,869	**0,856**	0,673	0,627	0,610
X2.2	0,541	**0,774**	0,438	0,483	0,426
X2.3	0,809	**0,902**	0,548	0,547	0,589
X2.4	0,778	**0,868**	0,531	0,527	0,600
X3.1	0,832	0,583	**0,923**	0,559	0,620
X3.2	0,815	0,576	**0,897**	0,550	0,571
X3.3	0,805	0,579	**0,938**	0,629	0,630
X3.4	0,490	0,321	**0,698**	0,353	0,310
Y1	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y10	0,740	0,568	0,462	**0,830**	0,528
Y11	0,501	0,355	0,226	**0,653**	0,326
Y12	0,675	0,433	0,480	**0,785**	0,482
Y13	0,499	0,346	0,205	**0,643**	0,293
Y14	0,603	0,390	0,398	**0,722**	0,399
Y15	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y16	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584

Y17	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y18	0,674	0,462	0,545	**0,754**	0,514
Y19	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y2	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y20	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y21	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y3	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y4	0,545	0,388	0,440	**0,640**	0,411
Y5	0,674	0,462	0,545	**0,754**	0,514
Y6	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y7	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y8	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y9	0,754	0,562	0,484	**0,888**	0,546
Z1	0,838	0,632	0,610	0,629	**0,859**
Z10	0,736	0,551	0,533	0,478	**0,864**
Z11	0,765	0,591	0,537	0,561	**0,898**
Z2	0,676	0,462	0,543	0,413	**0,838**
Z3	0,640	0,537	0,492	0,504	**0,827**
Z4	0,736	0,551	0,533	0,478	**0,864**
Z5	0,765	0,591	0,537	0,561	**0,898**
Z6	0,500	0,385	0,354	0,373	**0,651**
Z7	0,838	0,632	0,610	0,629	**0,859**
Z8	0,676	0,462	0,543	0,413	**0,838**
Z9	0,640	0,537	0,492	0,504	**0,827**

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.12 menunjukkan nilai beban faktor untuk semua variabel manifes yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai total beban faktor> 0,4, sehingga semua variabel manifes telah memenuhi kaidah model pengukuran dan dapat dilanjutkan untuk pengujian lebih lanjut.

4.3.1.3 Composit Reliability

Model pengukuran tidak hanya dianggap sebagai validasi tetapi juga divalidasi untuk ketahanannya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendemonstrasikan keakuratan, konsistensi dan akurasi suatu instrumen saat

mengukur suatu struktur. Pada PLS - SEM menggunakan SmartPLS, reliabilitas desain dapat diukur dengan dua cara yaitu Cronbach Aplha dan Composite reliability. Namun penggunaan aplikasi Cronbach untuk pembuktian konsep menghasilkan nilai yang lebih rendah (dibawah skor), sehingga lebih baik menggunakan reliabilitas komposit.

Tabel 4.13 Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	***Composite Reliability***	***Cronbachs Alpha***	**AVE**
Kemampuan Interaksi	0,974	0,946	0,814
Kemampuan Konseptual	0,983	0,913	0,753
Kemampuan Teknis	0,967	0,910	0,723
Kinerja	0,960	0,981	0,710
Efikasi Diri	0,955	0,961	0,694

Sumber : Data Primer, 2020

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai semua variabel pada uji reliabilitas dengan alpha atau composite reliability dari Cronbach> 0,7. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji valid dan juga reliabel, sehingga model struktural dapat diuji lebih lanjut.

4.3.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

Evaluasi model structural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten.Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen.

4.3.2.1 R-Square (R^2)

Tabel 4.14 Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square
Efikasi diri	0,836
Kinerja Karyawan	0,820

Sumber: Data Primer diolah, 2020

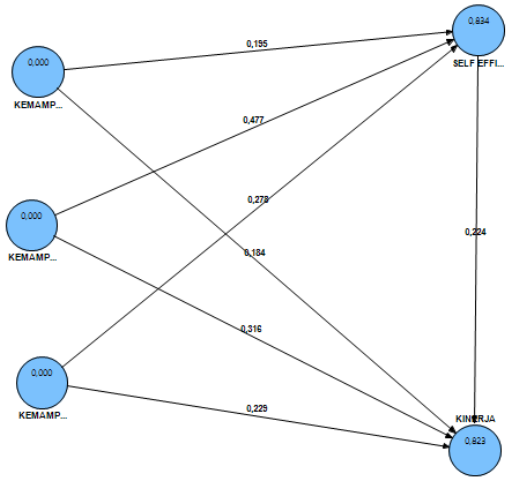
Tabel 4.14 menunjukkan bahwa model pengaruh kemampuan kerja yang terdiri dari kemampuan interaksi, kemampuan konseptual dan kemampuan teknis terhadap efikasi diri memberikan nilai sebesar 0.836, yang dapat diinterprestasikan bahwa variabilitas konstruk efikasi diri yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kemampuan kerja adalah sebesar 83,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan. Begitu juga dengan model pengaruh kemampuan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja memberikan nilai sebesar 0.820, yang dapat diinterprestasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kemampuan kerja dan efikasi diri adalah sebesar 82,0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan.

4.3.3 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, nilai signifikansi antara konstruk, statistik t dan nilai p harus diperhitungkan. Dengan cara ini, estimasi pengukuran dan kesalahan standar tidak lagi dihitung menggunakan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada pengamatan empiris. Dalam

metode bootstrap penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi nilai t lebih besar dari 1,96 dan / atau nilai p lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho dibuang dan dan sebaliknya.

Gambar 4.4 Pengujian Model Struktural



Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, nilai signifikansi antara konstruk, statistik t dan nilai p harus diperhitungkan. Dengan cara ini, estimasi pengukuran dan kesalahan standar tidak lagi dihitung menggunakan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada pengamatan empiris. Dalam metode priming penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi nilai t> 1,96, maka Ha diterima dan Ho ditolak dan sebaliknya.

Tabel 4.15 Path Coefficient

Hipotesis	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
H1	Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,186	0,178	0,094	0,094	1,971
H2	Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,328	0,329	0,122	0,122	2,682
H3	Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,203	0,202	0,088	0,088	2,302
H4	Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
H5	Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
H6	Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267
H7	Efikasi diri -> Kinerja	0,231	0,235	0,086	0,086	2,679

Sumber: Data Primer diolah, 2020

4.3.4 Uji Hipotesis

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel konstruksi atau kapasitas interaksi berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,186) terhadap variabel konstruksi atau kinerja. Nilai statistik t untuk dampak konstruksi ini adalah 1.971> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14, hipotesis pertama terbukti bahwa kemampuan berinteraksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel kapasitas konseptual berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,328) terhadap variabel konsep atau kinerja. Nilai statistik t untuk dampak konstruksi ini adalah 2698> 1,96. Oleh karena itu berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14, hipotesis kedua membuktikan bahwa keterampilan konseptual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel kapasitas teknis berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,203) terhadap konstruk atau variabel kinerja. Nilai statistik t untuk dampak konstruksi ini adalah 2.302> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis ketiga membuktikan bahwa kecakapan teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel kemampuan berinteraksi berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,169) terhadap konstruk atau variabel self-efficacy. Nilai statistik t untuk dampak konstruksi ini adalah 2.468> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14 terbukti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kemampuan berinteraksi berpengaruh terhadap self-efficacy di Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel kapasitas konseptual berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,462) terhadap konstruk atau variabel efikasi diri. Nilai t-statistik untuk dampak konstruksi ini adalah 5.385> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14 terbukti bahwa

hipotesis kelima terbukti bahwa kapasitas konseptual berpengaruh terhadap self-efficacy pada Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel kapasitas teknis berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,319) terhadap konstruk atau variabel self-efficacy. Nilai statistik t untuk dampak konstruksi ini adalah 4,267> 1,96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis keenam membuktikan bahwa kecakapan teknis berpengaruh terhadap efikasi diri pada Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,231) terhadap konstruk atau variabel kinerja. Nilai t-statistik untuk dampak konstruksi ini adalah 2.679> 1.96. Sesuai dengan hasil yang terdapat pada Tabel 4.14, maka hipotesis ketujuh terbukti bahwa efikasi diri teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Industri Konveksi dan Bordir Joho.

4.3.5 Pengujian Efek Mediasi

Pada langkah ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan mediated effect yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui hubungan variabel. Dengan kata lain, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat bersifat langsung, tetapi juga melalui hubungan variabel. Ada tiga langkah untuk menguji mediasi, yaitu:

1) Tahap Pertama

Tahap pertama yaitu pengujian pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada nilai t-statistik lebih besar dari 1.96.

Tabel 4.16 Path Coefficient Tahap Pertama

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,225	0,220	0,097	0,097	2,313
Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,435	0,435	0,106	0,106	4,111
Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,277	0,277	0,086	0,086	3,208

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa interoperabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai gedung dengan t statistik 2,313 (> 1,96), kemampuan konseptual berpengaruh terhadap kinerja pegawai gedung dengan menggunakan t-statistik 4,111 (> 1,96), dan kapabilitas teknis berpengaruh signifikan. berdampak pada kinerja. digunakan dengan nilai statistik t 3,208 (> 1,96), dapat dilanjutkan pada langkah kedua.

2) Tahap kedua

Pada tahap ini, akan dilakukan pengujian signifikansi antara variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada nilai t – statistik >1.96.

Tabel 4.17 Path Coefficient Tahap Kedua Pengujian Tahap Kedua

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa interoperabilitas berpengaruh terhadap konsep efikasi diri dengan nilai t sebesar 2,468 (> 1,96), kemampuan konseptual berpengaruh terhadap konsep efikasi diri dengan nilai t 5,385 (> 1,96), dan kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap diri. dirimu sendiri. efisiensi dengan nilai t-statistic sebesar 4.267 (> 1.96), maka dapat lanjut ke tahap ketiga.

3) Tahap ketiga

Pada tahap kali ini akan dilakukan pengujian secara simultan dari variabel eksogen kemampuan (*ability*) konseptual, kemampuan (*ability*) interaksi, dan kemampuan (*ability*) teknis dan variabel mediasi *efikasi diri* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.18 Total Effect

ITem	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,225	0,220	0,097	0,097	2,313
Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,435	0,435	0,106	0,106	4,111
Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,277	0,277	0,086	0,086	3,208
Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267
Efikasi diri -> Kinerja	0,231	0,235	0,086	0,086	2,679

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil dari analisis PLS tabel 4.18, ditemukan bahwa kemampuan interaksi mempunyai pengaruh (O = 0,225) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t – statistic 2,313 > 1.96. kemampuan interaksi mempunyai pengaruh terhadap efikasi diri (O = 0,169) dengan nilai t – statistic 2,468 > 1.96. *efikasi diri* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (O = 0.231) dengan nilai t – statistic 2,679 > 1.96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap kinerja melalui *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Hasil dari analisis PLS tabel 4.18, ditemukan bahwa kemampuan konseptual mempunyai pengaruh (O = 0,435) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t – statistic 4,111 > 1.96. kemampuan konseptual mempunyai pengaruh terhadap efikasi diri (O = 0,462) dengan nilai t – statistic 5,385 > 1.96. *efikasi diri* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (O = 0.231) dengan nilai t – statistic 2,679 > 1.96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan (*ability*) konseptual terhadap kinerja melalui *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Hasil dari analisis PLS tabel 4.18, ditemukan bahwa kemampuan teknik mempunyai pengaruh (O = 0,277) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t – statistic 3,208 > 1.96. kemampuan teknik mempunyai pengaruh terhadap efikasi diri (O = 0,319) dengan nilai t – statistic 4,267 > 1.96. *efikasi diri* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (O = 0.231) dengan nilai t – statistic 2,679 > 1.96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kesepuluhyang menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan (*ability*) teknik terhadap kinerja melalui *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	H1 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
2	H2 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
3	H3 : ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
4	H4 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
5	H5 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
6	H6 : ada pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
7	H7 : ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
8	H8 : ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.	Terbukti
9	H9 : ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho	Terbukti
10	H10 : ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho	Terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2020

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan

Variabel konstruksi atau kapasitas konseptual berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,328) terhadap variabel konstruksi atau kinerja. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 2698> 1,96. Dengan demikian, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Di dalam kehidupan bermasyarakat manusia dituntut untuk saling berhubungan hingga menghasilkan proses interaksi sosial. Tidak hanya di lingkungan masyarakat umum saja, melainkan di dalam perusahaan manusia juga dituntut untuk melakukan hubungan hingga terjadi suatu proses interaksi sosial sesama rekan kerja. Tanpa adanya kemampuan dalam menjalin hubungan atau melakukan interaksi sosial maka tidak akan mungkin ada kehidupan saling peduli antar manusia satu dengan manusia lainnya.Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial akan terjadi jika adanya sebuah kontak sosial dan adanya komunikasi. Interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena itu tanpa interaksi sosial, tak akan mungkin ada kehidupan bersama. Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial, komunikasi merupakan

penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang disampaikan

Studi kemampuan dalam interaksi sosial mempengaruhi kinerja karyawan (Hochwarter et al., 2006 : 482-489). Hasil kemampuan interaksi berpengaruh terhadap kinerja guru ditemukan oleh (Xu & Ye, 2014 : 1283-1292) dan (Young, 2011 : 426-443). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Verayanti et al., 2014 : 1-12). Begitu juga dengan hasil penelitian yang memberikan hasil bahwa keterampilan sosial kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial berpengaruh secara prositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yulianis et al. 2019) dan (Aristarini et al., 2014 : 1-8). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial berpengaruh secara prositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.2 Pengaruh Kemampuan Konseptual Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel konstruksi atau kapasitas konseptual berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,328) terhadap variabel konstruksi atau kinerja. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 2698> 1,96. Dengan demikian, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

kemampuan (*ability*) konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan menganalisis suatu permasalahan. Keterampilan konseptual adalah keterampilan analitik umum, daya berpendapat, dan proses berpikir logis. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada dua komponen dalam keterampilan konseptual, yaitu: penilaian (*judgement)* dan kreativitas (*creativity*). Keterampilan konseptual berkaitan dengan kemampuan mengintegrasikan kepentingan dengan aktivitas organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dessler (2010: 10) menyatakan bahwa keterampilan konseptual tidak hanya berupa kapasitas mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks namun juga sebagai keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan secara induktif

Hasil studi menunjukkan kemampuan secara general (kemampuan konseptual atau komunikasi) mampu meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan (Trivellas et al., 2015 : 487). Penelitian lain juga membuktikan work ability yang didalamnya terdapat kemampuan konseptual mempengaruhi kinerja (Dodi Fahrurozi, Suharto, 2017 :163-171). Kemampuan konseptual merupakan salah satu kemampuan dalam peningkatan kinerja (Afshari et al., 2012 : 248). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan konseptual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Cabang Kuala Kapuas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan konseptual seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan secara positif dan signifikan (Kasyfiatie et al., 2016 : 20-24). Begitu juga hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kemampuan konseptual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adrianto, 2011 : 289-297). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan konseptual dalam kemampuan sosial berpengaruh secara prositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.3 Pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan

Kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan (O = 0.203) terhadap variabel desain atau kinerja. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 2.302> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan (*ability*) teknik terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.Kemampuan teknis karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat tepat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalarn menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalarn suatu organisasi. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi

prestasiorganisasi tempat karyawan tersebut bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai

Hasil pengujian membuktikan bahwa keterampilan teknikal mempengaruhi kinerja manajer (Hysong, 2008 : 275-280). Oleh karena itu, semakin baik kemampuan teknis seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian lain juga membuktikan kemampuan tenkis mempengaruhi evaluasi kinerja dalam pendapat pemimpin (Albino, 2018 : 1-12). Keterampilan teknik merupakan determinan dari perilaku kerja (Shah et al., 2020 : 623-638). Begitu juga hasil penelitian lain yang juga menunjukkan bahwa kemampuan teknis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Adrianto, 201, 289-297; Kasyfiatie et al., 2016 20-24)**.** Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan teknis dalam kemampuan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.4 Pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri

Kemampuan berinteraksi berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,169) dengan perbedaan tipe tubuh atau efikasi diri. T-statistik untuk pengaruh konstruksi ini adalah 2.468> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh kemampuan (*ability*) berinteraksi terhadap *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho

Interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Interaksi sosial merupakan salah satu cara individu untuk memelihara tingkah laku sosial individu tersebut sehingga individu tetap dapat bertingkah laku sosial dengan individu lain. Interaksi social dapat pula meningkatkan jumlah/kuatitas dan mutu/kualitas dari tingkah laku sosial individu sehingga individu makin matang dalam bertingkah laku sosial dengan individu lain di dalam situasi sosial.

Interaksi sosial adalah suatu hubungan antara dua lebih individu manusia, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya. Interaksi sosial diartikan sebagai hubungan sosial timbal balik yang dinamis secara perseorangan, antara kelompok, maupun antara orang dengan kelompok manusia. Proses interaksi sosial karyawan di lingkungan sosialnya akan memperoleh pengalaman dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan efikasi diri melalui keyakinan yang dimilikinya. Di sisi lain efikasi diri yang menekankan aspek keyakinan seseorang terhadap pengalaman bekerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri si yang tinggi akan memiliki motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi

Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks

sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641).

4.4.5 Pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri

Variabel konstruk atau kemampuan konseptual berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,462) terhadap variabel konstruk atau self-efficacy. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 5.385> 1.96. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis kelima menyatakan bahwa terdapat pengaruh kemampuan (*ability*) konseptual terhadap *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Kemampuan Konseptual meliputi kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Bagaimana berbagai fungsi organisasi saling bergantung dan bagaimana perubahan pada suatu bagian berhubungan seluruh bagian. Kemampuan Konseptual ini paling penting bagi eksekutif puncak dan diperlukan oleh para kepala unit dan manajer umum (Robbins, 2006: 60). Kemampuan konseptual merupakan bagian dari kemampual intelektual. Dimana Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri,

memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan konseptual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda

4.4.6 Pengaruh kemampuan Teknis terhadap efikasi diri

Variabel konstruk atau kemampuan teknis berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,319) terhadap variabel konstruk atau self-efficacy. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 4,267> 1,96. Oleh karena itu, sejalan dengan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis enam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan (*ability*) teknik terhadap *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti..

Kemampuan Teknis mencakup pengetahuan khusus/dasar tentang tugas yang dibebankan, pemahaman prosedur kerja, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja, tingkat pemahaman dalam menangani tugas baru, kemahiran dalam mengoperasikan sarana dan fasilitas kerja, tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas rekan kerja saat dibutuhkan (Robbin,2006:59). Temuan menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara positif oleh pengetahuan sebelumnya dan kemampuan

sebelumnya (Ineson et al., 2013 : 59-69). Keterampilan teknis (technical skills) merupakan pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut. Kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan mengenai bidang khusus sehingga keyakinan diri karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian membuktikan meningkatkan pengetahuan teoritis dan bukti empiris mengenai hubungan antara efikasi kolektif guru dan efikasi diri, memberikan penekanan lebih lanjut pada konsep efikasi kolektif dalam konteks sekolah. Selain itu, hasilnya berkontribusi pada studi kesejahteraan dalam profesi guru, menyoroti proses yang menopang dan meningkatkan tingkat kemampuan kerja melalui sumber daya kolektif dan pribadi. (Guidetti et al., 2018 :197-206). Ada hubungan antara efikasi diri dan kemampuan kerja kemampuan kerja (Sasongko et al., 2020 : 29-50) dan (Soetjipto, 2019 : 627-641). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan teknis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efikasi diri sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.7 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Karyawan

Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan (O = 0,231) terhadap variabel desain atau kinerja. T-statistik untuk pengaruh konstruk ini adalah 2.679> 1.96. Dengan demikian, berdasarkan hasil pada Tabel 4.14, hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti

Sesuai dengan penelitian sebelumnya, orientasi belajar berhubungan positif dengan efikasi diri, kinerja, dan pengetahuan, sedangkan orientasi kinerja berhubungan negatif dengan kinerja saja. (Bell & Kozlowski, 2002 : 497-505). Penelitian tentang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan lini depan, membuktikan Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (2) usaha berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja organisasi dan membantu organisasi untuk mengeksplorasi kebijakan manajemen (Lai & Chen, 2012 : 387-391). Alasan penting mengapa efikasi diri karyawan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka adalah karena mereka mengalami lebih sedikit kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari. Peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan ini sangat menonjol sejauh karyawan percaya bahwa mereka adalah korban dari perilaku tidak beradab. (De Clercq et al., 2018 : 891-907). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.8 Kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri

Kemampuan berinteraksi memiliki pengaruh (O = 0,225) terhadap kinerja pegawai dengan nilai t 2,313> 1,96. Kemampuan berinteraksi mempengaruhi efikasi diri (O = 0.160) dengan t-statistic 2.468> 1.96. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (O = 0,213) dengan t-

statistik 2,679> 1,96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kedelapan menunjukkan adanya pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena itu tanpa interaksi sosial, tak akan mungkin ada kehidupan bersama. Interaksi sosial dapat terjadi bila antara dua individu atau kelompok terdapat kontak sosial dan komunikasi. Kontak sosial merupakan tahap pertama dari terjadinya hubungan sosial, komunikasi merupakan penyampaian suatu informasi dan pemberian tafsiran dan reaksi terhadap informasi yang disampaikan. Proses interaksi sosial karyawan di lingkungan sosialnya akan memperoleh pengalaman dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan efikasi diri melalui keyakinan yang dimilikinya. Di sisi lain efikasi diri yang menekankan aspek keyakinan seseorang terhadap pengalaman bekerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri si yang tinggi akan memiliki motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi

Studi kemampuan dalam interaksi sosial mempengaruhi kinerja karyawan (Hochwarter et al., 2006 : 482-489). Hasil kemampuan interaksi berpengaruh terhadap kinerja guru ditemukan oleh (Xu & Ye, 2014 : 1283-1292) dan (Young, 2011 : 426-443). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dalam kemampuan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari self-efficacy

sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan efikasi diri karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan interaksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.9 Pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri

Kemampuan konseptual mempengaruhi (O = 0.435) kinerja karyawan pada t-statistik 4.111> 1.96. Kemampuan konseptual mempengaruhi efikasi diri (O = 0.462) dengan t-statistik 5.385> 1.96. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (O = 0,213) dengan t-statistik 2,679> 1,96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kesembilan menunjukkan adanya pengaruh kemampuan (*ability*) konseptual terhadap kinerja melalui *efikasi diri* pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Hasil studi menunjukkan kemampuan secara general (kemampuan konseptual atau komunikasi) mampu meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan (Trivellas et al., 2015 : 487). Penelitian lain juga membuktikan work ability yang didalamnya terdapat kemampuan konseptual mempengaruhi kinerja (Dodi Fahrurozi, Suharto, 2017 :163-171). Kemampuan konseptual merupakan salah satu kemampuan dalam peningkatan kinerja (Afshari et al., 2012 : 248).

Dessler (2010: 10) menyatakan bahwa keterampilan konseptual tidak hanya berupa kapasitas mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks namun juga sebagai keterampilan kognitif yang meliputi kemampuan menganalisis, berpikir logis, merumuskan konsep, dan memberikan pertimbangan secara induktif Kemampuan konseptual merupakan bagian dari kemampual intelektual. Dimana Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental salah satunya efikasi diri. Adanya kemampuan konseptual yang baik akan membentuk efikasi diri dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari self-efficacy sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk

menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi implikasi praktis dari hasil yang terkait dengan peningkatan efikasi diri karyawan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan konseptual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

4.4.10 Pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri

Kemampuan teknis berpengaruh (O = 0,277) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,208> 1,96. Kemampuan teknis mempengaruhi efikasi diri (O = 0,319) dengan t-statistik 4,267> 1,96. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (O = 0,213) dengan t-statistik 2,679> 1,96. Berdasarkan hasil analisis PLS, hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa ada pengaruh kemampuan teknik terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho terbukti.

Hasil pengujian membuktikan bahwa keterampilan teknikal mempengaruhi kinerja manajer (Hysong, 2008 : 275-280). Oleh karena itu, semakin baik kemampuan teknis seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian lain juga membuktikan kemampuan tenkis mempengaruhi evaluasi kinerja dalam pendapat pemimpin (Albino, 2018 : 1-12). Keterampilan teknik merupakan determinan dari perilaku kerja (Shah et al., 2020 :

623-638). Penelitian menguji hubungan antara kemampuan jaringan, otonomi dan kinerja karyawan. menemukan kemampuan berjejaring dan otonomi secara positif terkait dengan kinerja dalam peran dan peran ekstra. (Nesheim et al., 2017 : 240-253). Peran penyangga dari self-efficacy sangat kuat di antara karyawan di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (De Clercq et al., 2019 :184-203). Sedangkan Temuan penelitian saat ini menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan yang kuat dengan faktor-faktor prestasi kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran. (Salman et al., 2016 : 136-142). Peneliti telah mencoba untuk menilai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja individu di tempat kerja dan mekanisme di mana efikasi diri seseorang menentukan kinerja dan motivasi terkait pekerjaannya. (Cherian & Jacob, 2013 : 80-88). Persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu adalah mampu membuktikan kemampuan teknis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui efikasi diri sedangkan perbedaan terletak pada obyek-obyek penelitian yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kapabilitas (*ability*) terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai variabel intervening di Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
2. Ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
3. Ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
4. Ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
5. Ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
6. Ada pengaruh kemampuan teknis terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
7. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
8. Ada pengaruh kemampuan berinteraksi terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

9. Ada pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.
10. Ada pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho

Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho harus dapat meningkatkan :

1. Hasil penelitian ini membuktikan kemampuan teknik, konseptual, dan interaksi mampu berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersbeut, maka saran yang diberikan kepada perusahaan adalah meningkatkan kemampuan teknik, konseptual, dan interaksi dengan cara meningkatkan menciptakan dan menjaga hubungan pribadi, berkomunikasi dengan rekannya secara efektif, mampu untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi, menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya dan mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif
2. Disarankan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kemampuan karyawan dibandingkan dengan efikasi diri karena adanya kemampuan akan dapat meningkatkan efikasi diri dan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan lebih mempersiapkan kerangka kerja dengan praktek kerja dengan memberikan keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai

kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan mengkaji lebih lanjut dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini maupun variabel yang terdapat di luar penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., and HM Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Adrianto, SOpan. 2011. "Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Sosial, Keterampilan Konseptual, Dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Wilayah Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2(1):289–97.

Afshari, Mostafa, Habib Honari, Gholamali Kargar, Salah Naghshbandi, and Nahid Jabari. 2012. "Applying Analytic Hierarchy Process for Analyzing the Role of Managerial Skills in Developing of Organization Learning in Physical Education Organization : A Conceptual Model Applying Analytic Hierarchy Process for Analyzing the Role of Managerial Skills." *International Journal of Sports Science and Engineering* 6(September 2016):248–56.

Albino, Gabriel. 2018. "Technical and Behavioral Competencies on Performance Evaluation: Petrek Leaders' Perspectives." *SAGE Open* 8(2):1–12.

Alwisol. 2014. *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*.

Aristarini, Luh, I. Ketut Kirya, and Ni Nyoman Yulianthini. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja." *E-Jurnal Bisma* 2(3):1–8.

Aseanty, Deasy. 2016. "Impact of Working Ability, Motivation and Working Condition to Employee's Performance; Case in Private Universities in West Jakarta." *International Journal of Sustainable Development* 35–42.

Bandura, Albert. 1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control.* New York: W.H. Freeman and Company.

Baron, A. R., and D. Byrne. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Bell, Bradford S., and Steve W. J. Kozlowski. 2002. "Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-Efficacy, Performance, and Knowledge." *Journal of Applied Psychology* 87(3):497–505.

Bernadin, John, and Joyce Russel. 2013. *Human Resource Management and Experiental Approach*. 6th ed. Singapura: Mc Graw- Hill International Edition.

Boxall, P., J. Purcell, and P. Wright. 2008. *Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.

Byars, Llloyd L., and Leslie W. Rue. 2006. *Human Resources Management*. 8th ed. New York: Mc Graw- Hill International Edition.

Çetin, Fatih, and Duysal Aşkun. 2018. "The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation." *Management Research Review* 41(2):186–201.

Cherian, Jacob, and Jolly Jacob. 2013. "Impact of Efikasi diri on Motivation and Performance of Employees." *International Journal of Business and Management* 8(14):80–88.

De Clercq, Dirk, Inam Ul Haq, and Muhammad Umer Azeem. 2018. "Self-Efficacy to Spur Job Performance: Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility." *Management Decision* 56(4):891–907.

De Clercq, Dirk, Inam Ul Haq, and Muhammad Umer Azeem. 2019. "Workplace Ostracism and Job Performance: Roles of Self-Efficacy and Job Level." *Personnel Review* 48(1):184–203.

Cresswel, John W. 2013. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. USA: SAGE.

Desler, Garry. 2013. *Human Resource Management : Always Learning*. Florida: Pearson.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Djan, Ismulyana. 2019. "Analysis of Personality, Ability and Motivation and Its Effects on Job Performance Lecturers in Higher Education in The Environment of Binaniaga Foundation." *International Journal of Economics and Management Studies* 6(10):18–26.

Dodi Fahrurozi, Suharto, Ella Siti Chaeriah. 2017. "The Influence of Working Ability and Work Environment to the Performance of Civil Servants by Motivation of Employees Work Information Defense of Land Arrangement Indonesia." *International Journal of Multidisciplinary Research and Development International Journal of Multidisciplinary Research and Development Online ISSN Issue* 4(12):163–71.

Ely, Robin J., and David A. Thomas. 1996. "Making Differences Matter : New Paradigm for Managing Diversity." *Harvard Business Review* 74(5):79–90.

Engelbrecht, A. S., R. G. Erasmus, and N. Sivasubramaniam. 1999. "Strategic Human Resource Management and Organizational Performance: Testing a Typology of Fit." *SA Journal of Industrial Psychology* 25(3):18–22.

Feist, J., and GJ Feist. 2009. *Theories Of Personality (Teori Kepribadian)*. Jakarta: Salemba Humanika.

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, and Hengki Latan. 2012. *Partial Least Square "Konsep, Teknik Dan Aplikasi" SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, James L. 2001. *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses*. 5th ed. Jakarta: Erlangga.

Grandey, Alicia A., Bryanne L. Cordeiro, and Ann C. Crouter. 2005. "A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78(3):305–23.

Guidetti, Gloria, Sara Viotti, Andreina Bruno, and Daniela Converso. 2018. "Teachers' Work Ability: A Study of Relationships between Collective Efficacy and Self-Efficacy Beliefs." *Psychology Research and Behavior Management* 11:197–206.

Hailesilasie, Gebregziabher. 2009. "Determinants of Public Employees' Performance: Evidence from Ethiopian Public Organizations." *International Journal of Productivity and Performance Management* 58(3):238–53.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hersey, Paul, Dewey E. Johnson, and Kenneth H. Blanchard. 2008. *Management of Organizational Behavior*.

Hochwarter, Wayne A., L. A. Witt, Darren C. Treadway, and Gerald R. Ferris. 2006. "The Interaction of Social Skill and Organizational Support on Job Performance." *Journal of Applied Psychology* 91(2):482–89.

Hysong, Sylvia J. 2008. "The Role of Technical Skill in Perceptions of Managerial Performance." *Journal of Management Development* 27(3):275–90.

Ineson, Elizabeth M., Timothy Jung, Charles Hains, and Mincheol Kim. 2013. "The Influence of Prior Subject Knowledge, Prior Ability and Work

Experience on Self-Efficacy." *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education* 12(1):59–69.

Jasiyah, Rabiyatul. 2018. "The Effect of Ability and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance." *Archives of Business Research* 6(12):12–23.

Kasiram, Mohammad. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Press.

Kasyfiatie, Marlina, Rasyidi, and Taharuddin. 2016. "Dan Kemampuan Konseptual Terhadap Kinerja Karyawan PT . Telkom Cabang Kuala Kapuas Jurnal Bisnis Dan Pembangunan Edisi Januari-Juni 2016." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 5(1):20–24.

Lai, Ming-cheng, and Yen-chun Chen. 2012. "Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction." *International Journal of Innovation, Management and Technology* 3(4):387–91.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Roskadarya.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2012a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2012b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. edited by J. Sadely and B. Prawira. Jakarta: Salemba Empat.

N. Iroegbu, Manasseh. 2015. "Efikasi diri and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research." *Psychology and Behavioral Sciences* 4(4):170–73.

Nesheim, Torstein, Karen Modesta Olsen, and Alexander Madsen Sandvik. 2017. "Never Walk Alone: Achieving Work Performance through Networking Ability and Autonomy." *Employee Relations* 39(2):240–53.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pradhan, Rabindra Kumar, and Lalatendu Kesari Jena. 2017. "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation." *Business Perspectives and Research* 5(1):69–85.

R.C. Atkinson, and R. M. Shiffrin. 1968. "128_1968 Human Memory. Atkinson, Shiffrin.Pdf." *The Psychology of Learning and Motivation*.

Ratnasari, Sri Langgeng, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati, and Sulastri Manurung. 2020. "Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment." *International Journal of Advanced Science and Technology* 29(10):1074–84.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.

Robbins, Stephen P., and Timothy Judge. 2014. *Organizational Behaviour*. Boston: Pearson.

Salman, Muhammad, Mula Nazar Khan, Umer Draz, Muhammad Javaid Iqbal, and Kamran Aslam. 2016. "Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan." *American Journal of Business and Society* 1(3):136–42.

Sasongko, Budi, Eny Lestari Widarni, and Suryaning Bawono. 2020. "Training Analysis and Locus of Control on Efikasi diri and Work Ability of Employees." *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration* 11(1):29–50.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2013a. *Research Methods for Business*. Vol. 53. United Kingdom: Wiley International Edition.

Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2013b. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Shah, Syed Imad, Asad Shahjehan, Bilal Afsar, Sajjad Ahmad Afridi, and Bilal Bin Saeed. 2020. "The Dynamics of Leader Technical Competence, Subordinate Learning, and Innovative Work Behaviors in High-Tech, Knowledge-Based Industry." *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* 33(1):623–38.

Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soetjipto, Noer. 2019. "Training and Locus of Control Analysis of Self-Efficacy and Employee Ability." *Journal of Economics and Business* 2(3):627–41.

Spencer, Lyle, and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley and Sons.

Sudjono, Ira. 2016. "The Effect of Efikasi diri and Ability To Understand the Job

Toward Employee Performance." *Business and Entrepreneurial Review* 9(1):51.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tian, Guixian, Jian Wang, Zhuo Zhang, and Yuping Wen. 2019. "Self-Efficacy and Work Performance: The Role of Work Engagement." *Social Behavior and Personality* 47(12):1–7.

Tims, Maria, Arnold B. Bakker, and Daantje Derks. 2014. "Daily Job Crafting and the Self-Efficacy – Performance Relationship." *Journal of Managerial Psychology* 29(5):490–507.

Trivellas, Panagiotis, Nikolaos Kakkos, Nikos Blanas, and Ilias Santouridis. 2015. "The Impact of Career Satisfaction on Job Performance in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies." *Procedia Economics and Finance* 33(15):468–76.

Umar, Huesin. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PT Rajawali Press.

Verayanti, Putu Deby, Made Nuridja, and Luh Indrayani. 2014. "Pengaruh Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2013." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiskha* 2(3):1–12.

De Vries, Haitze J., Michiel F. Reneman, Johan W. Groothoff, Jan H. B. Geertzen, and Sandra Brouwer. 2013. "Self-Reported Work Ability and Work Performance in Workers with Chronic Nonspecific Musculoskeletal Pain." *Journal of Occupational Rehabilitation* 23(1):1–10.

Xu, Anguo, and Long Ye. 2014. "Impacts of Teachers' Competency on Job Performance in Research Universities with Industry Characteristics: Taking Academic Atmosphere as Moderator." *Journal of Industrial Engineering and Management* 7(5):1283–92.

Young, Richard F. 2011. "Interactional Competence in Language Learning, Teaching, and Testing." *Handbook of Research in Second Language Teaching and Learning* 2:426–43.

Yulianis, Herkalunus, Irfani Hendri, and Hanafi Syukur. 2019. "Pengaruh Kompetensi Intelektual, Emosional Dan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Cu Mura Kopa Kabupaten Sanggau." *Jurnal Universitas Tanjungpura* 53(9):1689–99.

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons.

LAMPIRAN 1

KONSEP KUESIONER

NO	VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	KEMAMPUAN (X)	1.Kemampuan berinteraksi (X1)	1. Saya mampu menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
			2. Saya mampu berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.
			3. Saya mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
			4. Saya mampu meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.
		2.Kemampuan Konseptual (X2)	1. Saya mampu untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.
			2. Saya mampu merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.
			3. Saya mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
			4. Saya mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.
		3.Kemampuan Teknis (X3)	1. Saya mampu untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
			2. Saya mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.
			3. Saya mampu untuk mengelola

			pengeluaran atas suatu anggaran.
			4. Saya mampu untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah
2	EFIKASI DIRI (Z)	11. Level	1. Saya Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.
			12. Saya mampu memotivasi setiap orang.
			13. Saya berprestasi keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.
			14. Ketelitian dalam produktivitas
		2. Strength	1. Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas.
			2. Saya adalah karyawan yang mempunyai keuletan dalam berusaha.
			3. Jaminan dalam melakukan tugas yang diberikan
			4. Daya tahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
		3. Generality	1. Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya.
			2. Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.
			3. Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan
3	Kinerja (Y)	1. Kualitas	1. Saya mampu menciptakan kerajinan

			yang berkualitas
			2. Saya mampu menciptakan lelayanan yang sesuai dengan mutu.
			3. Saya bekerja sesuai dengan sistem kerja yang bermutu.
			4. Saya bekerja dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kualitas kerja
		2. Kuantitas	1. Saya bekerja sesuai dengan standard operasional prosedur pelayanan
			2. Saya Mampu mencapai target perusahaan
			3. Saya mengedepankan tingkat efektifitas produksi
		3. Ketepatan Waktu	1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
			2. Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin
			3. Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak
			4. Saya memiliki ketepatan waktu menjadi tolak ukur keberhasilakn kinerja
			5. Saya mampu bekerja lembur
		4. Efektifitas Biaya	1. Saya bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
			2. Saya bekerja sesuai dengan biaya yang ditetapkan perusahaan
		5. Kebutuhan akan pengawasan	1. Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan
			2. Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan

			3. Bekerja penuh tanggung jawab
			4. Bersedia dikritik dan mampu memperbaiki setiap kesalahan
		5. Hubungan antar perseorangan	1. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan
			2. Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang
			3. Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang Bersedia ditempatkan dibagian manapun

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
12	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
19	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3

20	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
22	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
28	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
29	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
31	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
34	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
37	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
38	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
41	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
42	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
43	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4

45	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
46	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
55	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
56	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
57	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
59	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
62	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
68	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
69	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	

70	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
72	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2
73	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
74	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
80	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
81	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
82	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
83	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
85	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
88	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
89	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
93	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
94	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3

95	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
98	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
99	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
101	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
102	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
103	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
104	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
105	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
106	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
107	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
109	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
112	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
113	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
114	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
116	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
117	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
118	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
119	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

120	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
121	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
122	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
126	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
127	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
128	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
129	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
130	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
131	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
132	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
133	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
136	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
137	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
138	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
139	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
140	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
141	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
142	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
143	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
144	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3

145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
146	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
147	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
148	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
149	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
150	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
151	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
152	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
153	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
154	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3
155	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
Mean	3,36	3,17	3,43	3,29	3,46	3,18	3,39	3,17	3,48	3,33	3,52	3,30	3,52	3,15	3,35	3,06	3,28	3,10	3,52	3,15	3,35	3,06	3,28

Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
6	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
7	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
8	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
11	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
12	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
18	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
22	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
24	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
26	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
27	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
28	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
29	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
30	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4
33	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4

35	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
55	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
56	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
58	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
62	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
71	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
74	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
79	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
80	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
81	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
82	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
83	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
84	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3

85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
87	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
88	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
89	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
90	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
91	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
92	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
93	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
94	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
95	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
97	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
98	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
99	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
100	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
101	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
102	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
103	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
104	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
105	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
106	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
107	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
108	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4
109	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3

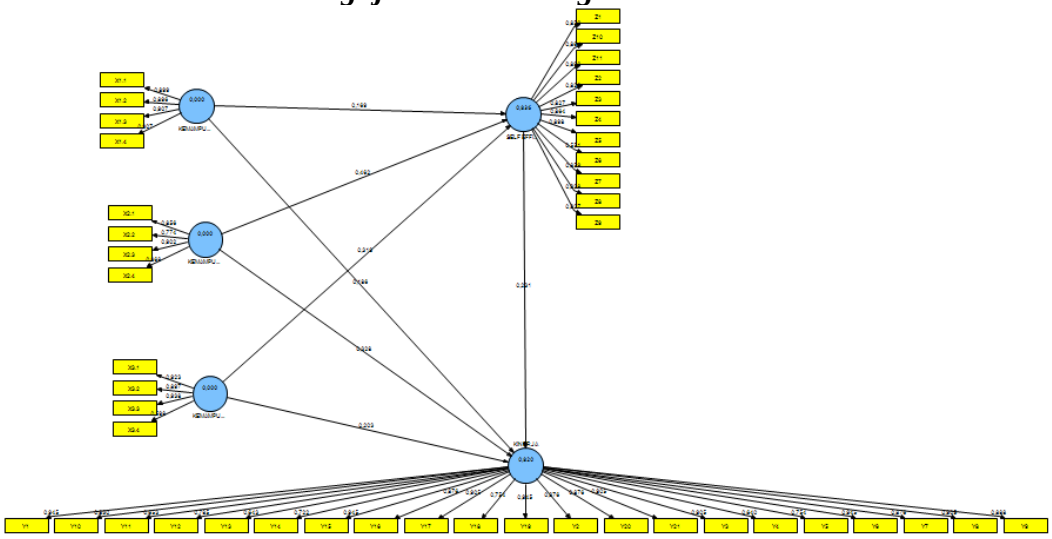
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
111	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3
112	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
113	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
122	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
125	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
126	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
127	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
128	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
129	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
130	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
131	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
132	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3
133	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
134	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4

135	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
136	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
137	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
138	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
139	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
140	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
141	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
142	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
143	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
144	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
145	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
146	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
147	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
148	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
149	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
150	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
151	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
152	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
153	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3
154	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
155	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
Mean	3,48	3,52	3,25	3,41	3,21	3,48	3,52	3,25	3,19	3,21	2,95	2,97	2,76	2,89	3,48	3,52	3,25	3,21	3,48	3,52	3,25

LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA

Pengujian Model Pengukuran



Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Kemampuan Interaksi, Kemampuan Kontekstual, dan Kemampuan Teknis

Kode	Indikator	*Loading Factor*	Ket
X1.1	Saya mampu menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.	0,899	Valid
X1.2	Saya mampu berkomunikasi dengan rekannya secara efektif.	0,896	Valid
X1.3	Saya mampu untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	0,907	Valid
X1.4	Saya mampu meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu	0,907	Valid

	system imbalan.		
X2.1	Saya mampu untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi.	0,856	Valid
X2.2	Saya mampu merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas.	0,774	Valid
X2.3	Saya mampu menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.	0,902	Valid
X2.4	Saya mampu melakukan perubahan dalam pekerjaannya terutama yang perlu dalam organisasi.	0,868	Valid
X3.1	Saya mampu untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.	0,923	Valid
X3.2	Saya mampu memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.	0,897	Valid
X3.3	Saya mampu untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran.	0,938	Valid
X3.4	Saya mampu untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (tools), pengalaman (experience), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah	0,698	Valid

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Efikasi diri

Kode	**Indikator**	***Loading Factor***	**Ket**
Z1	Saya Mampu melakukan berbagai tugas dari yang mudah sampai yang sulit.	0,859	Valid
Z2	Saya mampu memotivasi setiap orang.	0,838	Valid
Z3	Saya berprestasi keyakinan mampu menyelesaikan target kerja.	0,827	Valid
Z4	Ketelitian dalam produktivitas	0,864	Valid
Z5	Saya mampu bertahan dalam menghadapi tugas.	0,898	Valid
Z6	Saya adalah karyawan yang mempunyai keuletan dalam berusaha.	0,651	Valid
Z7	Jaminan dalam melakukan tugas yang diberikan	0,859	Valid

Z8	Daya tahan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,838	Valid
Z9	Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan bidang pekerjaannya.	0,827	Valid
Z10	Saya memiliki keyakinan dalam menjalankan berbagai macam tugas.	0,864	Valid
Z11	Saya memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas secara bersamaan	0,899	Valid

Nilai Loading Factor Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Indikator	*Loading Factor*	Ket
Y1	Saya mampu menciptakan kerajinan yang berkualitas	0,945	Valid
Y2	Saya mampu menciptakan lelayanan yang sesuai dengan mutu.	0,876	Valid
Y3	Saya bekerja sesuai dengan sistem kerja yang bermutu.	0,905	Valid
Y4	Saya bekerja dengan kualitas pelayanan yang sesuai dengan kualitas kerja	0,640	Valid
Y5	Saya bekerja sesuai dengan standard operasional prosedur pelayanan	0,754	Valid
Y6	Saya Mampu mencapai target perusahaan	0,945	Valid
Y7	Saya mengedepankan tingkat efektifitas produksi	0,876	Valid
Y8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	0,905	Valid
Y9	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas rutin	0,888	Valid
Y10	Saya mampu bekerja sesuai ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak	0,830	Valid
Y11	Saya memiliki ketepatan waktu menjadi tolak ukur keberhasilakn kinerja	0,653	Valid
Y12	Saya mampu bekerja lembur	0,785	Valid
Y13	Saya bekerja mengedepankan efisiensi biaya.	0,643	Valid
Y14	Saya bekerja sesuai dengan biaya yang ditetapkan perusahaan	0,722	Valid
Y15	Saya mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan	0,945	Valid
Y16	Bekerja mematuhi tata tertib yang ditetapkan perusahaan	0,876	Valid
Y17	Bekerja penuh tanggung jawab	0,905	Valid
Y18	Bersedia dikritik dan mampu	0,754	Valid

	memperbaiki setiap kesalahan		
Y19	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0,945	Valid
Y20	Tercipta sinergi antar karyawan dalam segala bidang	0,876	Valid
Y21	Tercipta sinergi antar bagian dalam segala bidang Bersedia ditempatkan dibagian manapun	0,905	Valid

Cross Loading

	Kemampuan Interaksi	**Kemampuan Konseptual**	**Kemampuan Teknis**	**Kinerja**	**Efikasi diri**
X1.1	**0,899**	0,647	0,531	0,553	0,555
X1.2	**0,896**	0,625	0,530	0,568	0,576
X1.3	**0,907**	0,564	0,666	0,580	0,612
X1.4	**0,907**	0,577	0,646	0,584	0,559
X2.1	0,869	**0,856**	0,673	0,627	0,610
X2.2	0,541	**0,774**	0,438	0,483	0,426
X2.3	0,809	**0,902**	0,548	0,547	0,589
X2.4	0,778	**0,868**	0,531	0,527	0,600
X3.1	0,832	0,583	**0,923**	0,559	0,620
X3.2	0,815	0,576	**0,897**	0,550	0,571
X3.3	0,805	0,579	**0,938**	0,629	0,630
X3.4	0,490	0,321	**0,698**	0,353	0,310
Y1	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y10	0,740	0,568	0,462	**0,830**	0,528
Y11	0,501	0,355	0,226	**0,653**	0,326
Y12	0,675	0,433	0,480	**0,785**	0,482
Y13	0,499	0,346	0,205	**0,643**	0,293
Y14	0,603	0,390	0,398	**0,722**	0,399
Y15	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y16	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y17	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y18	0,674	0,462	0,545	**0,754**	0,514
Y19	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y2	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y20	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584

Y21	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y3	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y4	0,545	0,388	0,440	**0,640**	0,411
Y5	0,674	0,462	0,545	**0,754**	0,514
Y6	0,830	0,611	0,631	**0,945**	0,602
Y7	0,769	0,629	0,613	**0,876**	0,584
Y8	0,727	0,571	0,507	**0,905**	0,539
Y9	0,754	0,562	0,484	**0,888**	0,546
Z1	0,838	0,632	0,610	0,629	**0,859**
Z10	0,736	0,551	0,533	0,478	**0,864**
Z11	0,765	0,591	0,537	0,561	**0,898**
Z2	0,676	0,462	0,543	0,413	**0,838**
Z3	0,640	0,537	0,492	0,504	**0,827**
Z4	0,736	0,551	0,533	0,478	**0,864**
Z5	0,765	0,591	0,537	0,561	**0,898**
Z6	0,500	0,385	0,354	0,373	**0,651**
Z7	0,838	0,632	0,610	0,629	**0,859**
Z8	0,676	0,462	0,543	0,413	**0,838**
Z9	0,640	0,537	0,492	0,504	**0,827**

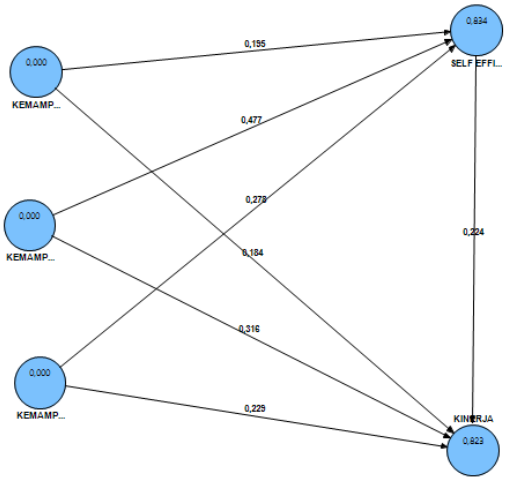
Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Variabel	***Composite Reliability***	***Cronbachs Alpha***	**AVE**
Kemampuan Interaksi	0,974	0,946	0,814
Kemampuan Konseptual	0,983	0,913	0,753
Kemampuan Teknis	0,967	0,910	0,723
Kinerja	0,960	0,981	0,710
Efikasi diri	0,955	0,961	0,694

Nilai R^2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	**R Square**
Efikasi diri	0,836
Kinerja Karyawan	0,820

Pengujian Model Struktural



Path Coefficient

Hipotesis	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
H1	Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,186	0,178	0,094	0,094	1,971
H2	Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,328	0,329	0,122	0,122	2,682
H3	Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,203	0,202	0,088	0,088	2,302
H4	Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
H5	Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
H6	Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267
H7	Efikasi diri -> Kinerja	0,231	0,235	0,086	0,086	2,679

Path Coefficient Tahap Pertama

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,225	0,220	0,097	0,097	2,313
Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,435	0,435	0,106	0,106	4,111
Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,277	0,277	0,086	0,086	3,208

Path Coefficient Tahap Kedua Pengujian Tahap Kedua

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267

Total Effect

ITem	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (|O/STERR|)
Kemampuan Interaksi -> Kinerja	0,225	0,220	0,097	0,097	2,313

Kemampuan Konseptual -> Kinerja	0,435	0,435	0,106	0,106	4,111
Kemampuan Teknis -> Kinerja	0,277	0,277	0,086	0,086	3,208
Kemampuan Interaksi -> Efikasi diri	0,169	0,176	0,068	0,068	2,468
Kemampuan Konseptual -> Efikasi diri	0,462	0,453	0,086	0,086	5,385
Kemampuan Teknis -> Efikasi diri	0,319	0,317	0,075	0,075	4,267
Efikasi diri -> Kinerja	0,231	0,235	0,086	0,086	2,679

LAMPIRAN 4

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yogyakarta, 2 November 2020

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yth. Universitas Islam Indonesia

di

tempat

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Ibnu Taufiqullah

Jurusan : Manajemen

Asal sekolah : Universitas Islam Indonesia

telah melaksanakan tugas akhir pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho dengan judul **"Pengaruh Kompetensi (Ability) terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening"**, pada bulan Oktober 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Sentra Industri
Konveksi dan Bordir Joho

Supriyanto