



**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *TRAINING* DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI PEMEDIASI  
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR  
TELECOM SYSTEM)**

**TESIS**

**Oleh :  
RORENZO RAKHITTA DAMMA SETIAWAN  
20222102020**

**PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIS**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**DESEMBER 2024**



**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *TRAINING* DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI PEMEDIASI  
(STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR  
TELECOM SYSTEM)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen Pada Program Pascasarjana  
Universitas Universitas Buddhi Dharma**

**Oleh :  
RORENZO RAKHITTA DAMMA SETIAWAN  
20222102020**

**PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**DESEMBER 2024**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS**

Nama Mahasiswa : Rorenso Rakhitta Damma Setiawan  
NIM : 20222102020  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Tesis : Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor Telecom System)

Usulan tesis ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Tesis

Tangerang, 24 Desember 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Tesis : Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor Telecom System)

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Rorenso Rakhitta Damma Setiawan

NIM : 20222102020

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Tesis ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji pascasarjana Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen (M.M.)**.

Tangerang, 24 Desember 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**  
**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Rorenso Rakhitta Damma Setiawan

NIM : 20222102020

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Tesis : Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor Telecom System)

Telah layak untuk mengikuti sidang tesis


Tangerang, 24 Desember 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

  
**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352

  
**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**  
**LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS**

Nama Mahasiswa : RORENZO RAKHITTA DAMMA SETIAWAN  
NIM : 20222102020  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Tesis : Pengaruh *Self-Efficacy*, Training dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor *Telecom System*)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** di depan Tim Penguji Tesis Program pascasarjana Universitas Buddhi Dharma pada Yudisium Predikat **“DENGAN PUJIAN”** pada hari Sabtu tanggal 11 Januari 2025.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji

**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NUPTK : 1433744645130352

Penguji I

: **Dr. Juan Barus Gultom, S.E., M.Ak.**  
NUPTK : 4443743644130093

Penguji II

: **Dr. Henry Gunawan, S.E., M.M.,  
M.Ak., CA., CPA.**  
NUPTK : 8959742643130052

Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si**  
NUPTK : 9759751652230070

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan

1. Karya tulis saya, Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, tesis ini tidak terdapat ( Kebohongan ) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau ketua program studi atau pembantu ketua bidang akademik atau ketua di Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 15 Januari 2025

Penulis



Rorenso Rakhitta Damma Setiawan  
20222102020

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

Nama : Rorenso Rakhitta Damma Setiawan  
NIM : 20222102020  
Jenjang Studi : Strata Dua (S2)  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentarsi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, hak bebas royalti non-Eksklusi (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul **“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan *Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor Telecom System)*”** beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada ).

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatka, mengelola dalam pengkalan data (database), mendistribusikan dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma , segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 16 April 2025

Penulis



Rorenso Rakhitta Damma Setiawan  
20222102020

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang berjudul: Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Sub Sektor Telecom System).

Pembuatan tesis ini merupakan kewajiban bagi seluruh mahasiswa/mahasiswi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister di Universitas Buddhi Dharma -Tangerang.

Banyak rintangan dan hambatan yang ditemui oleh penulis selama menyusun dan membuat tesis ini. Namun berkat doa dan dukungan, baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Oleh karena itu, izinkanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang dan selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberi arahan kepada penulis dan motivasi kepada penulis selama pembuatan sampai proposal tesis ini dapat diselesaikan.
4. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.
5. Seluruh dosen yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan ilmu dan karyawan Universitas Buddhi Dharma yang telah

memberikan bantuan kepada penulis

6. Terima kasih kepada kedua orang tuaku, kakak dan adikku. Serta saudara-saudaraku dan keluarga besar tersayang yang selama ini selalu mendukung dan memberikan semangat serta doa yang dipanjatkan selama ini.

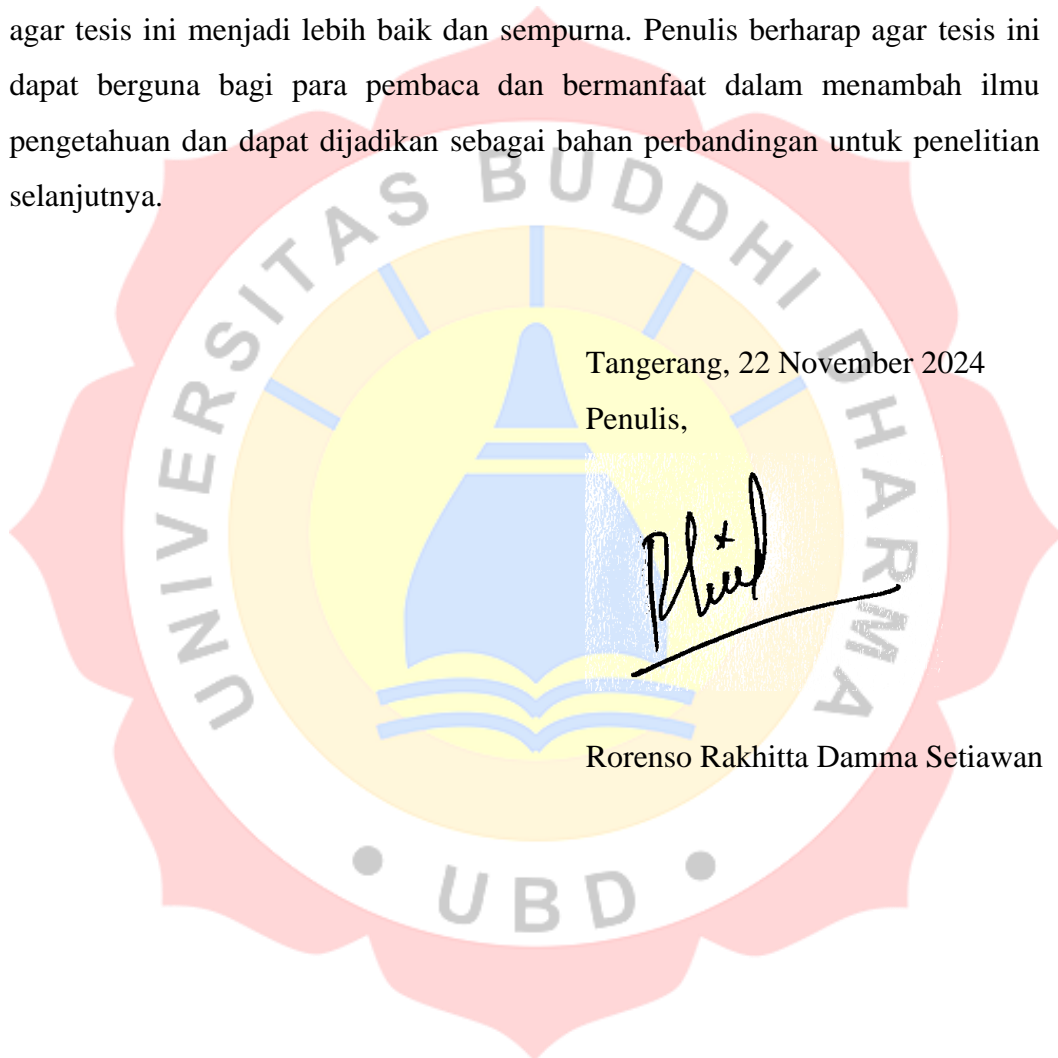
Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat menghargai kritik dan saran-saran yang bersifat membangun agar tesis ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap agar tesis ini dapat berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 22 November 2024

Penulis,



Rorenso Rakhitta Damma Setiawan



**Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan Sub Sektor *Telecom System*)**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, training, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan sub *telecom system*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Training berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar mampu mengikuti perkembangan industri, khususnya di bidang telekomunikasi sistem yang mengalami perubahan teknologi secara pesat. Kompetensi menjadi faktor utama dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal dan internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan telekomunikasi system. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Training, Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, *Self-Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. *Self-Efficacy*, Training memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi tidak memiliki pengaruh.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, *Self-Efficacy*, Training, Kompetensi, Motivasi Kerja

***The Influence of Self-Efficacy, Training and Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable (Empirical Study on Telecom System Sub-Sector Companies)***

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of self-efficacy, training, and competence on employee performance with work motivation as a mediating variable in a sub-telecom system company. Self-efficacy is an individual's belief in their ability to complete tasks and face challenges at work. Training plays an important role in improving employee skills and knowledge in order to be able to keep up with industrial developments, especially in the telecommunications system sector which is experiencing rapid technological changes. Competence is the main factor in determining the extent to which an employee has the skills, knowledge, and work attitudes that are in accordance with company standards. Work motivation acts as a drive for employees to improve their performance, which is influenced by external and internal factors. This study uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis method. Respondents in this study were employees who worked in a telecommunications system company. The results of this study indicate that Training, Competence and Work Motivation have an influence on employee performance. Meanwhile, Self-Efficacy has no influence on Employee Performance. Self-Efficacy, Training have an influence on Work Motivation and Competence has no influence.*

**Keywords:** *Employee Performance, Self-Efficacy, Training, Competence, Work Motivation*

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Gambar Kerangka Pemikiran.....	67
Gambar III.1 Operasional Variabel.....	82
Gambar IV.1 Hasil Uji Outer Model.....	96



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	The 2023 IMD World Talent Ranking.....	1
Tabel I.2	The 2023 IMD World Talent Ranking.....	2
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel III.1	Perusahaan Yang Diteliti.....	76
Tabel III.3	Operasional Variabel.....	78
Tabel IV.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Tabel IV.2	Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	90
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Perusahaan.....	91
Tabel IV.4	Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	92
Tabel IV.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Tabel IV.6	Statistik Deskriptif.....	93
Tabel IV.7	Analisis <i>Convergent Validity</i> .....	97
Tabel IV.8	Analisis <i>Average Variance Extracted</i> .....	98
Tabel IV.9	Analisis <i>Composite Reliability</i> .....	99
Tabel IV.10	Analisis <i>Cronbach Alpha</i> .....	100
Tabel IV.11	Analisis <i>Effect Size</i> .....	101
Tabel IV.12	Analisis <i>Construct Crossvalidated Redundancy</i> .....	102
Tabel IV.13	Uji Hipotesis.....	103
Tabel IV.14	Koefisien Determinasi.....	104
Tabel IV.15	<i>Path Coefficients</i> .....	105

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN TESIS	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG TESIS	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TESIS	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAKSI .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian .....	14
1.6 Sistematika Penulisan .....	15

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>16</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>16</b>
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	20
2.1.3 <i>Social Cognitive Theory</i> .....	22
2.1.4 <i>Transfers of Training Theory</i> .....	23
2.1.5 <i>Technical Competencies Teory</i> .....	24
2.1.6 Kinerja Karyawan .....	26
2.1.7 Motivasi Kerja.....	32
2.1.8 <i>Self-Efficacy</i> .....	36
2.1.9 <i>Training</i> .....	41
2.1.10Kompetensi .....	46
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu .....	51
2.3 Kerangka Pemikiran .....	67
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	68
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>74</b>
3.1 Metode Penelitian.....	74
3.2 Teknik Pengumpulan Data .....	75
3.3 Populasi Dan Sample Penelitian .....	75
3.4 Model Penelitian.....	77
3.5 Operasionalisasi Variabel .....	78
3.6 Teknik Pengujian Data .....	82

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>90</b>
<b>4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian .....</b>	<b>90</b>
<b>4.2 Hasil Pengujian dan Pembahasan .....</b>	<b>93</b>
<b>4.2.1 Statistik Deskriptif .....</b>	<b>93</b>
<b>4.2.2 Hasil Uji Outer Model .....</b>	<b>96</b>
<b>4.2.3 Uji F Square.....</b>	<b>101</b>
<b>4.2.4 Uji Q Square.....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.5 Uji Hipotesis .....</b>	<b>103</b>
<b>4.2.6 Persemaan Regresi.....</b>	<b>105</b>
<b>4.2.7 Pembahasan.....</b>	<b>108</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>115</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>115</b>
<b>5.2 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>117</b>
<b>5.3 Saran .....</b>	<b>118</b>
<b>DAFTAR PUSAKA</b>	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan dan semua tindakan yang diambil dalam setiap organisasi ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Didalam suatu organisasi pasti memiliki beberapa sumber daya manusia yang berbeda-beda baik itu dari latar belakang pendidikan, pengalaman dalam bekerja maupun dari motivasi yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi, perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki untuk di kembangkan dan diarahkan kepada tujuan perusahaan.

Tabel I.1

The 2023 IMD World Talent Ranking

#### 2023 TALENT RANKING

40	Botswana	57.11	↗ 3
41	China	56.28	↙ 1
42	Italy	56.10	↙ 6
43	Japan	55.72	↙ 2
44	Poland	54.94	↗ 6
45	Thailand	54.31	-
46	Croatia	52.20	↙ 4
47	Indonesia	51.13	↗ 4
48	Hungary	49.48	↙ 4
49	Turkey	49.44	↗ 4
50	Chile	49.02	↙ 3

Dalam mencapai kualitas SDM yang unggul maka banyak pihak yang terlibat baik itu Pendidikan, Pemerintah, Perusahaan dan lainnya. Fenomena global yang dilakukan oleh lembaga *Institute For Management Development* (IMD) tentang *The 2023 IMD World Talent Ranking* yang membahas mengenai skor daya saing sumber daya manusia di negara seluruh dunia. Dapat dilihat dari 5 tahun terakhir bahwa Kinerja SDM di Indonesia memiliki angka yang berfluktuasi dari tahun 2019 – 2023. Pada tahun 2019 daya saing SDM di Indonesia memiliki angka 54,47 dan di tahun berikut kualitas SDM di Indonesia mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal ini terjadi karena adanya fenomena dunia terkait Covid-19 yang menyebabkan kualitas SDM di Indonesia mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2020 memperoleh poin 52.3 dan di tahun 2021 dengan skor 47,47. Pada tahun 2022 kualitas SDM Indonesia memiliki titik point yang cukup rendah sebesar 45.16 tetapi pada tahun 2023 Indonesia baru menguat dengan skor 51.13 sehingga Indonesia berada pada peringkat ke-47 dunia atau tepatnya satu posisi di bawah negara asia Tenggara lainnya yaitu Thailand yang memiliki skor SDM sebesar 54.31.

Tabel I.2

The 2023 IMD World Talent Ranking

Investment & Development		Value	2023 Rank
► Employee training	is a high priority in companies	6.88 Survey [0..10]	14
Appeal		Value	2023 Rank
Worker motivation	in companies is high	6.72 Survey [0..10]	18
Remuneration of management	Total base salary plus bonuses and long-term incentives, US\$	84,341 US\$	53
Brain drain	does not hinder competitiveness in your economy	6.22 Survey [0..10]	17
Readiness		Value	2023 Rank
Skilled labor	is readily available	6.48 Survey [0..10]	13
Finance skills	are readily available	6.67 Survey [0..10]	24
International experience	of senior managers is generally significant	5.95 Survey [0..10]	24
Competent senior managers	are readily available	6.70 Survey [0..10]	12

Berdasarkan data yang dilakukan oleh *Institute For Management* terdapat beberapa faktor yang menarik perhatian peneliti seperti motivasi kerja, training, kompetensi dan kinerja. Dengan beberapa faktor yang akan diteliti maka isu yang terjadi di perusahaan ini sesuai dengan fenomena global yang saya ambil sehingga bisa meningkatkan *index talent of ranking* di tahun 2024. Perusahaan yang saya teliti adalah perusahaan sistem telekomunikasi. Kegiatan bisnis yang dilakukan perusahaan ini mencakup seluruh unsur atau elemen infrastruktur telekomunikasi, perangkat, sarana dan prasana serta penyelenggara telekomunikasi sehingga dapat berkomunikasi dengan jarak yang cukup jauh.

Perusahaan terdapat beberapa tantangan terkait SDM dan beberapa regulasi yang harus diterapkan. Untuk mencapai keberhasilan, memastikan kelangsungan dan kesuksesan jangka panjang dalam industri yang kompetitif, perusahaan perlu mengoptimalkan peran SDM. Perusahaan sistem telekomunikasi yang menjadi fokus untuk diteliti adalah *self-efficacy*, *training*, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

Banyak sekali perusahaan yang menginginkan para pegawainya untuk memiliki kinerja yang tinggi bahkan banyak juga perusahaan yang mengeluh atas kinerja yang menurun sehingga perusahaan tidak bisa bertumbuh dan berkembang. Hal ini menjadi perhatian yang cukup serius untuk semua perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Dengan begitu terdapat beberapa isu-isu yang berbeda-beda dari perusahaan satu dengan perusahaan lainnya terkait kinerja pegawainya. Perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat bersaing baik di dalam negeri ataupun di luar negeri, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat menaikkan indeks terhadap daya saing negara lainnya.

Kualitas Sumber Daya Manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kepribadian dan pengembangan diri. Kinerja SDM merupakan investasi bagi perusahaan ataupun bagi seseorang dalam jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas. Diperlukan juga proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli dan memiliki kinerja yang cukup tinggi. Ada beberapa pengertian dari kata Kinerja SDM menurut para pengamat.

Kinerja merupakan wujud dari pekerjaan yang dilakukan karyawan atau hasil hasil kerja karyawan secara menyeluruh selama melaksanakan tugas dan mendapat hasil kerja, target atau sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Dahlan (2018) dalam (Agustin Ika, 2021) mengatakan “Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika” (hal. 54).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, untuk memiliki kinerja yang tinggi juga harus memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan serta sikap dan perilaku dari seorang pekerja.

Motivasi menjadi hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi terutama para karyawan. Hal ini terjadi karena, dengan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki etos kerja yang baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Sering kali motivasi karyawan menurun karena tidak adanya dorongan dari dalam diri nya sehingga menyebabkan semangat kerja yang kurang maksimal. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat pada upaya peningkatan kebutuhan hidup mereka dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini menjadi perhatian perusahaan karena dengan penurunan motivasi pekerja maka perusahaan akan

sangat susah untuk berkembang dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Menurut (Purba & Sudibjo, 2020) dalam (Wahyuni & Budiono, 2022) Motivasi adalah sesuatu dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai kepuasan sesuai dengan tujuannya. Motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong atas upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia untuk melakukan tugas serta tanggung jawab di setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapat kepuasan atas hasil yang dicapai. Dengan ditambahkan Tingkat antusiasme dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Suatu perusahaan tentu mengharapkan optimal kinerja dari karyawannya. Untuk mencapai optimal kinerja, salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri. *Self-efficacy* ini menjadi dorongan seseorang untuk lebih bersemangat dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Perusahaan harus memiliki karyawan yang menerapkan *self-efficacy* sehingga memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kurangnya *self-efficacy* dapat mengurangi kepuasan kerja dan semangat kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki sikap seperti ini akan merasa cemas dan tidak menyukai kerjasama jika menghadapi situasi yang sangat sulit.

Menurut (Masruroh & Prayekti, 2021), “*self-efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Keyakinan dalam *self-efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaantugasnya dalam perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan bagian dari individu yang berupa kepercayaan dan keyakinan mengenai kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi segala masalah disetiap situasi yang muncul.

Didalam perusahaan sistem telekomunikasi diperlukannya pelatihan untuk meningkatkan skill atau pengalaman dalam berkerja. Karena di perusahaan yang bergerak di bidang ini di perlukannya pelatihan-pelatihan untuk karryawan agar bisa terus berkembang dan bisa mengikuti standart SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan pemerintah. Hal ini sering kali meliputi dunia internet dan engineering yang setiap tahunnya pasti nya mengalami perubahan. Jika perusahaan ingin berkembang maka training ini sangat dibutuhkan agar para karyawan bisa lebih matang dibidangnya.

Menurut (Adianto & Sugiyanto, 2019) dalam(Zillah et al., 2022) “Pelatihan adalah aktivitas yang dirancang untuk memberikan karyawan

keahlian baru, konsep maupun tingkah laku sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan pada organisasi”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *training* adalah suatu proses untuk mendapatkan pembelajaran dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Dengan menerapkan beberapa konsep pelatihan yang dimiliki oleh organisasi tertentu.

Setiap perusahaan harus memiliki beberapa karyawan yang memiliki kompetensi agar perusahaan tersebut bisa bertumbuh. Hal ini menjadi sangat penting bagi individu maupun perusahaan agar memiliki pribadi yang ahli di yang di lihat dari keahlian atau pengalaman seseorang. Dengan memiliki pengetahuan, pengalaman dan keahlian dalam bidang tertentu maka seseorang dapat memiliki etos dan kinerja yang tinggi.

Tentunya kinerja karyawan juga berkaitan dengan kompetensi dari seorang pekerja, hal ini untuk mengetahui sejauh mana seorang pekerja kompeten terhadap pekerjaan yang akan di pilih, sehingga membuat proses untuk mencapai tujuan perusahaan lebih cepat di capai dengan adanya kompetensi dari pekerja dan memiliki beberapa aspek seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang standard yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Suherman et al., 2024).”

Perbedaan penelitian ini dengan yang lain adalah terkait dengan penggabungan antara *self-efficacy*, *training*, kompetensi, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka karyawan akan bisa bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya sehingga akan membuat perusahaan bertumbuh. Training dan kompetensi sangatlah dibutuhkan di setiap perusahaan untuk meningkatkan keahlian pegawai agar bisa menjadi ahli di bidangnya sehingga perusahaan bisa bersaing baik dalam negeri ataupun luar negeri serta meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Dalam melakukan penelitian ini saya memilih beberapa kelompok responden seperti yang sudah berkerja diperusahaan telekomunikasi sistem. Dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik dengan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.”**

## 1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah diantara lain :

- a. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa banyaknya pekerja yang tidak memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga tidak bisa bertanggung jawab terhadap tugasnya dan dapat menyebabkan performa kinerjanya menurun.
- b. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa banyak perusahaan yang tidak menerapkan program *training* untuk para karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menurun akibat kurangnya pembelajaran dan keterampilan dalam bekerja.
- c. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa didalam dunia professional sangat penting untuk memiliki kompetensi dalam bekerja sehingga dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat berkembang dan bersaing dengan kompetitor lain.
- d. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja yang sangat baik sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja yang di berikan.
- e. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa banyak perkerja yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah dan seharusnya

perusahaan memberikan dorongan motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat.

- f. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan belum tentu para karyawan akan termotivasi untuk terus maju.
- g. Berdasarkan survey awal dan observasi secara langsung bahwa banyak para pekerja yang sudah memiliki kompetensi merasa dirinya sudah paling unggul sehingga tidak adanya rasa motivasi yang tinggi.

Dalam penelitian ini, saya membatasi masalah fokus pada variabel-variabel spesifik yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi, dengan penekanan pada *self-efficacy*, *training*, kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Objek penelitian ini terbatas karena hanya 4 perusahaan sistem telekomunikasi yang terdiri dari PT Megayasa Teknologi Indonesia, PT Nalayasa Teknologi Indonesia, PT Trimitra Kolaborasi Mandiri dan PT Generasi Kita Bisa. Penelitian ini hanya mengevaluasi hubungan antar variabel tanpa mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

### 1.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- b. Apakah *Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- c. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- d. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- e. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- f. Apakah *Training* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi?
- g. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- b. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- c. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- d. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- e. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- f. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Training* terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi.
- g. Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada perusahaan sistem telekomunikasi.

## 1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam hal penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai *Self-Efficacy*, *Training*, Kompetensi dan Motivasi yang diterapkan pada suatu perusahaan serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja manajemen dimasa yang akan datang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima (5) bagian antara lain:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat mendukung dalam melakukan penelitian.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, obyek penelitian, model penelitian, operasional variabel, dan teknik pengujian data.

### **BAB IV HASIL DAN INTERPRETASI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai analisa data dan interpretasi hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Menurut buku manajemen sumber daya manusia “sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan *transformative* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut (Dina Lorenza et al., 2023) “Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam definisi tersebut maju dan mundurnya instansi, karena pada bagian ini sistem bekerja di dalam organisasi. Instansi membutuhkan fisik dan mental yang sehat, disiplin, pola pikir yang baik, semangat, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja saat ini. Sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi dengan baik

adalah sumber daya manusia yang mendukung keberhasilan lembaga.” Menurut (Panggabean dkk 2019) dalam (Diny Nur Ramadhanty, 2024) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar karena manusia merupakan penggerak dan mengelola unsur pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi.”

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016) dalam (J Fuji Inzani SL & Yuliani, 2022) terdapat sejumlah fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial yang terdiri dari:
  - 1) Fungsi perencanaan adalah proses merancang sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan yang dihadapi oleh badan usaha.
  - 2) Fungsi pengorganisasian mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia. Hal ini dilakukan melalui penetapan tugas dan tanggung jawab, pendelegasian wewenang, pengaturan hubungan kerja, serta penyusunan struktur organisasi yang terintegrasi.
  - 3) Fungsi pengarahan merujuk pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengarahkan sumber daya manusia agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- 4) Fungsi pengendalian mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas mereka dengan baik.

b. Fungsi Operasional yang terdiri dari:

- 1) Fungsi pengadaan mencakup serangkaian proses, mulai dari perekrutan dan penyeleksian hingga penempatan dan orientasi. Semua tahap ini dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang diinginkan oleh organisasi.
- 2) Fungsi pengembangan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan konseptual, pengetahuan teoritis, serta aspek moral para tenaga kerja melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan.
- 3) Fungsi kompensasi adalah tindakan memberikan imbalan kepada tenaga kerja, yang dapat berupa jasa, uang, atau barang.
- 4) Fungsi pengintegrasian adalah aktivitas yang bertujuan untuk menyalurkan visi dan kebutuhan tenaga kerja, sehingga terjalin hubungan yang harmonis dan menciptakan situasi saling menguntungkan.
- 5) Fungsi pemeliharaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, serta sikap loyalitas sumber daya manusia. Dengan demikian, diharapkan mereka akan tetap berkomitmen untuk bekerja dalam organisasi hingga masa pensiun.

- 6) Fungsi kedisiplinan sangatlah penting karena merupakan inti dari pencapaian visi organisasi. Jika kedisiplinan tidak terjaga dengan baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.
- 7) Fungsi pemberhentian merujuk pada situasi di mana hubungan kerja antara seorang individu dan organisasi tempatnya bekerja terputus. Beberapa penyebab terjadinya pemberhentian ini meliputi keinginan pribadi, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan berbagai faktor lainnya.

#### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2005:30) dalam (Rahman, 2022) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah:

##### **1) Tujuan Sosial**

untuk bertindak secara sosial dan etis, menjawab kebutuhan serta tantangan yang dihadapi masyarakat, sambil berusaha meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan.

##### **2) Tujuan Organisasional**

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### 3) Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4) Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

#### 2.1.2 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Psikolog Abraham Maslow merumuskan teori motivasi manusia berdasarkan gagasan bahwa ada tingkatan kebutuhan manusia. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkat kebutuhan manusia, disusun berdasarkan kepentingannya, dari kebutuhan tingkat rendah (kebutuhan biologis) hingga kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan psikogenik). Teori ini menyatakan bahwa individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Tingkat *unmet need* yang paling rendah memotivasi perilaku seseorang. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpuaskan secara memuaskan, seseorang menjadi termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pada tingkat berikutnya dalam hierarki. Setelah kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, kebutuhan-kebutuhan tingkat berikutnya menjadi motivator utama seseorang. Hierarki kebutuhan dalam lima tingkat kebutuhan yaitu :

a. *Physiological Needs*

Kebutuhan materi merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar dan dominan. Kebutuhan ini lebih bersifat biologis: oksigen, makanan, air, kesehatan, tempat tinggal, dll.

b. *Safety Needs*

Begitu kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka manusia akan cenderung mencari rasa aman, yang dapat berupa kebutuhan akan perlindungan, rasa aman dari ketakutan, kekacauan, dan lain-lain. Kebutuhan ini ditujukan untuk mengembangkan kehidupan manusia agar menjadi lebih baik.

c. *The belongingness and love Needs*

Begitu kebutuhan fisik dan rasa aman terpenuhi, maka orang akan cenderung mencari kasih sayang dari orang lain agar dapat dimengerti dan dimengerti oleh orang lain. Kebutuhan akan cinta ini menguatkan bahwa dalam hidup, manusia tidak bisa terlepas dari sesama.

d. *The esteem Needs*

Setelah kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial terpenuhi, individu mulai mencari penghargaan dan pengakuan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan tersebut menjadi dua bagian, yaitu. Bagian pertama lebih banyak membahas tentang harga diri. Kebutuhan ini terlihat kuat, mampu mencapai sesuatu yang relevan, mempunyai keterampilan tertentu menghadapi dunia, bebas dan mandiri. Sedangkan kebutuhan yang lainnya lebih pada sebuah penghargaan. Yaitu

keinginan untuk memiliki reputasi dan prestise tertentu (penghormatan atau penghargaan dari orang lain). Kebutuhan ini akan memiliki dampak secara psikologis berupa rasa percaya diri, bernilai, kuat dan sebagainya.

*e. Self-Actualization*

Kebutuhan ini merupakan puncak tertinggi pencapaian manusia setelah kebutuhan-kebutuhan di atas terpuaskan. Pencapaian kesadaran diri berdampak pada peningkatan kondisi psikologis serta perubahan kognisi dan motivasi untuk tumbuh dan berkembang secara konsisten. Kebutuhan aktualisasi diri melibatkan pencapaian tujuan pribadi yang paling tinggi, dan manifestasi dari kreativitas, bakat, dan kemampuan seseorang. Ini bisa berbeda-beda untuk setiap individu, tergantung pada minat, nilai, dan aspirasi mereka.

### **2.1.3 Social Cognitive Theory**

Teori Kognitif Sosial adalah nama baru dari Teori Belajar Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Penamaan Teori Kognitif Sosial ini dilakukan tahun 1970-an dan 1980-an. *Social cognitive theory* merupakan penekanan dari gagasan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam konteks sosial. Dengan mengamati orang lain, orang memperoleh pengetahuan, aturan, keterampilan, strategi, keyakinan, dan sikap. Individu juga belajar tentang keefektifan dan kesesuaian perilaku keteladanan dengan mengamati panutan atau model, dan kemudian bertindak berdasarkan

keyakinan tentang kemampuan mereka sendiri dan hasil yang diharapkan dari perilaku mereka. Efikasi diri mempengaruhi kemampuan individu melakukan refleksi internal untuk memperkuat sarana adaptasi, kemampuan untuk memotivasi diri dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan merupakan aspek penting yang memengaruhi kualitas kehidupan emosional seseorang. Pilihan mereka dalam membuat keputusan di momen-momen krusial juga memiliki peranan penting dalam menentukan arah hidup mereka.

#### **2.1.4 *Transfer of Training Theory***

Transfer pelatihan merujuk pada sejauh mana keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperoleh dari program pelatihan diterapkan di tempat kerja dan mempertahankan efektivitasnya seiring waktu yang didasarkan pada teori Baldwin dan Ford (1988). Terdapat tiga faktor yang harus diperhatikan sebagai input pelatihan yaitu :

1. Karakteristik individu yaitu kemampuan, kepribadian, orientasi pekerjaan atau karir, dan motivasi untuk mengikuti pelatihan maupun menerapkan hasil dari pelatihan yang membuat individu untuk belajar serta bagaimana mereka menerapkan apa yang telah dipelajari.
2. Desain pelatihan, mendesain secara efektif dalam memberikan penyampaian secara jelas, materi pelatihan yang sesuai, instruktur, praktek langsung dan konten yang relevan dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan untuk mentransfer keterampilan ke tempat kerja.

3. Lingkungan Kerja, Dukungan dalam organisasi yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka percaya bahwa pihak lain (seperti kelompok kerja dan atasan) memberikan peluang untuk melakukan *transfers of training* ke tempat kerja.

#### **2.1.5 *Technical Competencies Theory***

Sebuah konsep yang mengacu pada keterampilan dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk berhasil melakukan tugas-tugas teknis di suatu bidang atau industri. Keterampilan teknis ini mencakup pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Banyak profesi memiliki program sertifikasi yang mengukur dan mengesahkan kompetensi teknis seseorang. Sertifikasi ini sering kali diakui secara internasional dan dapat meningkatkan prospek karir dan mobilitas kerja.

Beberapa poin penting terkait teori *Technical Competencies* adalah :

- a. Pengetahuan Spesifik Bidang, Kemahiran teknis adalah pemahaman mendalam tentang alat, teknik, proses dan prosedur yang terkait dengan suatu pekerjaan atau industri. Misalnya, insinyur komputer perlu mengetahui bahasa pemrograman dan akuntan perlu mengetahui standar pelaporan keuangan.
- b. Aplikasi Praktis, Kemampuan teknis bukan sekedar pengetahuan saja, namun juga menekankan pada kemampuan menerapkan pengetahuan pada situasi kerja. Ini mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah,

memecahkan masalah, dan mengoptimalkan proses di bidang teknis tertentu.

- c. Pembelajaran Berkelanjutan, Seringkali kita perlu mempertahankan pendidikan dan pelatihan untuk mengikuti kemajuan teknologi, perubahan industri, dan praktik yang lebih baik.
- d. Pengukuran dan Evaluasi, Kemampuan teknis seringkali dapat diukur melalui penilaian, sertifikasi, atau tes kinerja yang menilai pengetahuan seseorang tentang suatu bidang.

Teori kompetensi teknis sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pengembangan karir, dan menetapkan standar kinerja bagi karyawan. Kompetensi ini juga penting dalam proses rekrutmen dan seleksi, di mana calon karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuan teknis mereka untuk memastikan mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan.

### 2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan, untuk memiliki kinerja yang tinggi juga harus memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan serta sikap dan perilaku dari seorang pekerja. Menurut Kasmir dalam (Wahyu et al., 2021) “Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.”

Menurut (Nurbaya et al., 2020) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.” Menurut (Chairunnisa et al., 2021a) “Kinerja adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas”. Menurut Sinambela (2016) dalam (Thomas Setiawan, 2021) mengatakan bahwa “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Kinerja mengacu pada sejauh mana aktivitas program atau kebijakan sudah dijalankan agar mewujudkan tujuan, sasaran, visi, serta misi seperti yang dijabarkan dalam penyusunan strategis organisasi. (Yoyo & Sutisna, 2024).

#### **2.1.6.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sudaryono (2017) dalam (Nurul Rahmaini, 2023) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau kinerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal:

1. Faktor internal mencakup berbagai aspek seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, serta kondisi keluarga dan fisik individu. Selain itu, karakteristik kelompok pekerja juga turut berperan dalam menentukan dinamika ini.
2. Faktor eksternal mencakup beragam elemen, seperti peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, persaingan yang ada, nilai-nilai sosial yang berlaku, kegiatan serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, serta dinamika pasar.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Alfandi (2018) dalam (Dyah et al., 2020) terdapat delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

#### **2.1.6.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Hartini et al. (2021) mengenai penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang ditentukan. Menurut (Yelvita, 2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

- 1) Mengukur sejauh mana kemampuan karyawan sejalan dengan target yang telah ditetapkan.
- 2) Penting untuk memperhatikan faktor lingkungan, karena meskipun karyawan memiliki kemampuan, jika lingkungan internal dan eksternal tidak mendukung, kemungkinan peningkatan kinerja akan sangat kecil.

- 3) Dalam melakukan penilaian kinerja, penting untuk memastikan bahwa proses tersebut dilakukan dengan objektif dan adil. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

#### **2.1.6.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Salsabila & Heksarini, 2021) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Mengevaluasi kinerja karyawan hingga saat ini.
- 2) Menyediakan keuntungan yang tepat, seperti gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- 3) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
  - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
  - b. Peningkatan promosi dan posisi.
  - c. Pelatihan.
- 4) Tingkatkan motivasi dan semangat kerja.
- 5) Sebagai salah satu sumber daya manusia yang penting, karir dan keputusan perencanaan yang efektif menjadi krusial untuk mencapai kesuksesan.
- 6) Sebagai sarana untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif guna mempertahankan serta meningkatkan tingkat kinerja.

Sedangkan (Salsabila & Heksarini, 2021) menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 2) Sebagai landasan untuk memprediksi kinerja serta hubungannya dengan hasil tes, termasuk evaluasi kinerja.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan agar evaluasi kinerja dapat menjadi alat yang efektif untuk pengembangan diri dan perkembangan karir mereka.
- 4) Jika perusahaan mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, evaluasi kinerja dapat berperan penting dalam menetapkan tujuan program pelatihan.
- 5) Jika perusahaan mampu menilai kinerja karyawan dengan tepat, evaluasi kinerja dapat berfungsi sebagai alat untuk mendiagnosis masalah yang mungkin ada di dalam organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian Hayati (2018) dalam (Wayan Agus Apriana et al., 2021) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah :

- 1) Tujuan, yaitu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa mendatang.
- 2) Standar, yaitu sebuah ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja serta menetapkan standar kinerja yang diharapkan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

- 5) Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan dengan jelas dan tepat mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 6) Motivasi, yaitu sebuah alasan yang mendorong bagi pegawai untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
- 7) Peluang sangat penting bagi pekerja, karena mereka perlu memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Siregar dan Pasaribu (2022) dalam (Riyanto et al., 2023) terdapat beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja merujuk pada penilaian seseorang berdasarkan hasil yang dicapai dari pekerjaannya.
- 2) Kuantitas kerja merujuk pada seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan target tugas yang telah ditetapkan.
- 3) Tanggung jawab adalah kunci untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh dedikasi dan kesungguhan.
- 4) Kolaborasi dan saling support dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 5) Menunjukkan inisiatif dengan melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan.

### 2.1.7 Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong atas upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia untuk melakukan tugas serta tanggung jawab di setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapat kepuasan atas hasil yang dicapai. Dengan ditambahkan Tingkat antusiasme dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Pamela & Oloko (2015) dalam (Muh. Dody Almaruf, 2022) “Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”. Motivasi adalah elemen yang berasal dari baik dalam diri seseorang maupun dari lingkungan eksternal, dan muncul melalui proses psikologis. Motivasi kerja memiliki kekuatan untuk mendorong individu agar bertanggung jawab atas tugas yang diemban serta memaksimalkan pencapaian target yang ditetapkan. (Saleh & Utomo, 2018) dalam (Nur Baiti & Kustiyah, 2020).

Menurut (Bangun,2018) dalam (Siti Abdillah Nurhidayah, 2023). “Motivasi berasal dari motif atau penggerak. Oleh karena itu, istilah "motivasi" mengacu pada keadaan yang bisa memaksa seseorang supaya melakukan tindakan maupun kegiatan tertentu. Motivasi kerja adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pokok. Ketika motivasi ini ada, dampaknya dapat mengarah pada kesuksesan suatu kegiatan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi

cenderung berusaha maksimal untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. (Muh. Dody Almaruf, 2022).

#### **2.1.7.1 Tujuan Motivasi**

Menurut Istiatin & Ida (2016:45) dalam (Nur Baiti & Kustiyah, 2020) tujuan motivasi terdiri dari :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengandaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **2.1.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2010) dalam (San et al., 2020) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua menurut Sutrisno (2010) dalam (San et al., 2020) Yang pertama adalah faktor intern yang merupakan faktor yang berasal dari diri seseorang, diantaranya :

- 1) Keinginan untuk hidup
- 2) Keinginan untuk memiliki
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Adapun faktor eksternal merupakan faktor yang berasal atau muncul dari luar diri seseorang, diantaranya :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervise yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status serta tanggung jawab

#### **2.1.7.3 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Adam et al., 2022) sebagai berikut :

- 1) Gaji memainkan peran krusial dalam memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya. Selain itu, gaji juga berfungsi sebagai motivasi bagi setiap pegawai untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi.
- 2) Supervisi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan cara mengelola pekerjaan secara baik, memberikan pelatihan yang memadai, serta menghadirkan dukungan lainnya.

- 3) Hubungan kerja, tercapai hubungan kerja yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain baik itu sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan.
- 4) Kondisi kerja yang nyaman, tenang, dan aman, ditunjang oleh peralatan yang memadai, tentu akan membuat pegawai merasa betah dan betah dalam menjalankan tugas mereka.
- 5) Keberhasilan (achievement) memberikan pencapaian atas prestasi yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 6) Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan arahan yang diberikan.

Selain pendapat sebelumnya, Mas'ud (2004:269) dalam (Syarif et al., 2020) menyatakan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi mencakup berbagai aspek, antara lain: berupaya keras untuk meningkatkan kinerja yang sudah ada, menikmati tantangan yang sulit, ingin memantau kemajuan saat menyelesaikan tugas, merasakan kepuasan dari pekerjaan yang menantang, serta menetapkan dan mencapai tujuan yang diidamkan.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan meliputi beberapa aspek, antara lain: menjalankan tanggung jawab, berpartisipasi dalam kompetisi dan meraih kemenangan, menyampaikan pendapat, memberikan dorongan kepada

orang lain, serta berusaha untuk mendapatkan pengakuan atau penghormatan.

- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi mencakup berbagai aspek, seperti keinginan untuk disukai oleh orang lain, berbagi cerita di luar pekerjaan dengan teman-teman, membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja, menikmati kerja sama, serta merasakan kebahagiaan dalam kegiatan kelompok.

#### **2.1.8 Self-Efficacy**

*Self-efficacy* merupakan bagian dari individu yang berupa kepercayaan dan keyakinan mengenai kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi segala masalah di setiap situasi yang muncul. Menurut Salangka & Dotulung (2017) dalam (Jannah et al., 2023) mengatakan bahwa “*Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menjalankan aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self-efficacy* mencerminkan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu.”

Menurut Rustika (2012) dalam (Saniah et al., 2022) menyatakan bahwa “*Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengendalikan situasi dan mencapai hasil yang positif. Menurut Bandura, efikasi diri ini memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan dalam matematika dan

kemampuan menulis.” Menurut Wibowo 2020 dalam (Hadi, 2023) mengatakan bahwa *“self-efficacy is a self-assessment of personal abilities that have existed since birth or arise naturally from life experiences. Self-efficacy can also arise from the help of the surrounding environment to carry certain activities that produce achievement and can have an impact on the results of tasks or work.”*

Dalam konteks dunia kerja, *self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugasnya Avey, et al., (2017) dalam (Jannah et al., 2023)

#### **2.1.8.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self-Efficacy**

Menurut ghufon dan Risnawati (2014) dalam (Gusti Rahmatullah, 2022) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui beberapa sumber seperti :

##### **1) Pengalaman Keberhasilan**

Pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan tingkat efikasi diri individu, sementara pengalaman kegagalan cenderung menurunkannya. Ketika efikasi diri yang kuat telah terbentuk melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang sering terjadi akan berkurang.

##### **2) Pengalaman Orang Lain**

Mengamati keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan setara dalam menyelesaikan tugas yang sama dapat memberikan inspirasi.

Sebaliknya, ketika seseorang menyaksikan kegagalan orang lain, hal itu dapat mengurangi penilaian mereka terhadap diri sendiri, yang kemudian berdampak pada pengurangan usaha yang mereka lakukan.

### 3) Persuasi Verbal

Individu diberikan arahan melalui saran, nasihat, dan bimbingan untuk meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan yang dimiliki, yang pada gilirannya dapat membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, pengaruh persuasi verbal cenderung tidak signifikan, karena tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati oleh individu tersebut.

### 4) Keadaan Fisiologis

Individu cenderung menggunakan informasi tentang kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuan diri. Ketegangan fisik yang muncul dalam situasi yang menekan sering kali dianggap sebagai indikasi ketidakmampuan, karena dapat mengganggu performa kerja mereka.

#### 2.1.8.2 Indikator *Self-efficacy*

Menurut **Lunenburg** (2011:36) dalam (Budiyanto, 2021)

#### 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman meraih kesuksesan merupakan salah satu sumber paling berpengaruh terhadap *self-efficacy* individu, karena bersifat otentik dan nyata. Ketika seseorang mengalami keberhasilan, *self-efficacy* mereka

cenderung meningkat. Sebaliknya, pengalaman kegagalan yang berulang dapat menurunkan *self-efficacy*, terutama jika kegagalan tersebut terjadi pada saat keyakinan diri individu belum sepenuhnya terbentuk. Kegagalan dapat menurunkan rasa percaya diri individu, terutama jika kegagalan tersebut tidak mencerminkan kurangnya usaha atau dipengaruhi oleh faktor eksternal. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak hanya bergantung pada pengalaman pribadinya mengenai kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber dari *Self-Efficacy* mereka. *Self-Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Ketika seseorang mengamati keberhasilan orang lain dalam bidang tertentu, hal ini dapat meningkatkan keyakinan mereka akan kemampuan diri di bidang yang sama. Mereka mungkin membujuk diri sendiri dengan berpikir, jika orang lain dapat berhasil, maka mereka pun memiliki potensi untuk melaksanakan hal yang sama dengan baik.

Namun, pengamatan terhadap kegagalan yang dialami oleh orang lain, meskipun mereka telah berusaha keras, dapat melemahkan penilaian individu terhadap kemampuan diri sendiri dan menurunkan motivasi untuk meraih kesuksesan. Ada dua situasi yang dapat menjadikan *Self-Efficacy*

seseorang lebih mudah dipengaruhi oleh pengalaman orang lain: kurangnya pemahaman terhadap kemampuan orang lain dan kurangnya kesadaran akan kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk mencapai apa yang diinginkan. Dalam dimensi ini, sikap dan komunikasi yang ditunjukkan oleh pemimpin atau atasan memainkan peran penting. Melalui persuasi verbal, individu diberikan saran, nasihat, dan bimbingan yang dapat meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga mereka dapat lebih mudah meraih tujuan yang diinginkan.

Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas sering kali dipengaruhi oleh kondisi fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisik yang dialami dapat memberikan sinyal bahwa terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, sehingga individu cenderung menghindari

situasi yang menekan. Informasi dari tubuh, seperti detak jantung yang cepat, keringat dingin, dan menggigil, menjadi petunjuk bagi individu bahwa situasi yang dihadapi mungkin melebihi kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

#### **2.1.9 Training**

*Training* adalah suatu proses untuk mendapatkan pembelajaran dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Dengan menerapkan beberapa konsep pelatihan yang dimiliki oleh organisasi tertentu. Pelatihan adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan sikap dan pengetahuan pegawai, agar mereka dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Firman Fadilah & Al Banin, 2022). Menurut Rivai (2017:169) dalam (Saputra Roy et al., 2022) mengatakan bahwa “Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai demi mencapai tujuan instansi. Proses ini berkaitan dengan peningkatan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka saat ini.”

Menurut (Lolowang et al., 2016) dalam (Baiti et al., 2021) mengatakan bahwa “Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga individu dapat

melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.” Menurut Mangkunegara (2008) dalam (Febrianto & Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, 2022) Menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan.

#### **2.1.9.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Kasmir dalam (Mardiana, 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya :

- a. Peserta pelatihan harus dipilih secara cermat oleh perusahaan, sehingga calon pegawai yang terpilih benar-benar memenuhi kriteria untuk menjalani pelatihan tersebut.
- b. Instruktur atau pelatih adalah individu yang bertanggung jawab untuk menyampaikan materi pelatihan sekaligus membentuk perilaku pegawai.
- c. Materi pelatihan adalah bahan ajar yang akan disampaikan kepada para peserta pelatihan.
- d. Lokasi pelatihan merujuk pada tempat di mana pelatihan dilakukan, baik itu di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
- e. Lingkungan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil yang dicapai. Kenyamanan tempat pelatihan, yang didukung oleh fasilitas yang memadai dan suasana yang menyenangkan, tentu akan berkontribusi pada hasil yang lebih positif.

- f. Waktu pelatihan merujuk pada periode yang mencakup awal dan akhir pelaksanaan suatu pelatihan.
- g. Sebelum pelatihan dimulai, penting untuk memperhatikan faktor-faktor penyebab yang telah disebutkan. Dengan demikian, kita dapat memperkirakan minimal apa saja kekurangan atau kelemahan yang ada.

#### **2.1.9.2 Tujuan Pelatihan**

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentu mempunyai tujuan serta manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Menurut Pangabean (2020) dalam (Prasetya & Faizal, 2021) pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen:

##### **a. Karyawan**

- 1) Menyediakan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan.
- 2) Meningkatkan moral karyawan dengan mengembangkan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan peran mereka akan membuat mereka lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Perbaikan kinerja karyawan yang kurang memuaskan akibat keterbatasan keterampilan dapat dilakukan secara efektif melalui program pelatihan.
- 4) Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan, baik dalam hal struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.

5) Peningkatan karir karyawan dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan, yang memberikan kesempatan untuk memperluas kemampuan, keterampilan, dan prestasi kerja mereka. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan peluang mereka untuk meraih kesuksesan dalam karir.

b. Perusahaan

- 1) Memastikan terpenuhinya kebutuhan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat berkontribusi pada pengurangan biaya produksi, karena upaya ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen karyawan

c. Konsumen

- 1) Para konsumen akan mendapatkan produk yang lebih unggul baik dalam kualitas maupun kuantitas.
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan sangatlah krusial, karena pelayanan yang baik menjadi daya tarik utama bagi rekanan perusahaan.

Disamping tujuan pelatihan di atas ada beberapa manfaat pelatihan menurut Simamora (2004:278) dalam (Prasetya & Faizal, 2021) yaitu:

- a. Meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas produktivitas.

- b. Mengurangi waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi semua persyaratan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya yang terkait dengan kecelakaan kerja.
- f. Mendukung karyawan dalam proses peningkatan dan pengembangan diri mereka.

#### **2.1.9.3 Indikator-indikator *Training***

Menurut Dessler (2010) dalam (Fuadi et al., 2020) mengatakan beberapa indikator yaitu :

- 1) Dapat memahami materi pelatihan yang disampaikan
- 2) Dapat merasakan manfaat pelatihan untuk meningkatkan kinerja
- 3) Materi yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan
- 4) Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai
- 5) Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan

Sedangkan Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam (Darman Syafe'i, 2021) yaitu :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan diukur.
- 2) Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- 3) Metode pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta yang terlibat.

- 4) Peserta pelatihan, harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- 5) Pelatih (Instruktur), harus memiliki kualifikasi yang memadai.

### 2.1.10 Kompetensi

Setiap perusahaan harus memiliki beberapa karyawan yang memiliki kompetensi agar perusahaan tersebut bisa bertumbuh. Hal ini menjadi sangat penting bagi individu maupun perusahaan agar memiliki pribadi yang ahli di yang di lihat dari keahlian atau pengalaman seseorang. Kompetensi yaitu sifat dasar perilaku yang menjelaskan motivasi, sifat pribadi, konsep diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan orang yang baik di tempat kerja.

Menurut Wibowo dalam (Wahyu et al., 2021) “kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu kegiatan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut.” kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Suherman et al., 2024).

Menurut (Riyanto & Choiriyah, 2021) “*Competence is a person's ability to produce at a satisfactory level at work, including transferring and applying information and knowledge in new situations and increasing agreed benefits. Competence also shows the characteristics of knowledge and skills*

*possessed or needed by each individual, enabling them to perform their duties and responsibilities effectively and raise professional quality standards in their work.”*

#### **2.1.10.1 Karakteristik Kompetensi**

Menurut Spencer dalam (Rahman Arief, 2021), terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif adalah elemen yang secara konsisten mempengaruhi pikiran dan keinginan seseorang, sehingga dapat mendorong timbulnya tindakan. Ia berfungsi untuk mengarahkan dan memilih perilaku, memfokuskan individu pada tindakan atau tujuan yang spesifik.
- 2) Sifat dapat diartikan sebagai karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. Dalam konteks seorang pilot tempur, kecepatan reaksi dan ketajaman penglihatan menjadi dua ciri fisik yang mencerminkan kompetensi mereka.
- 3) Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai, dan citra diri yang dimiliki seseorang. Di dalamnya, rasa percaya diri berperan penting, mencerminkan keyakinan individu bahwa mereka dapat berfungsi secara efektif dalam hampir setiap situasi.
- 4) Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu dan mencerminkan kompetensi yang kompleks. Seringkali, skor yang dihasilkan dari tes pengetahuan tidak dapat dengan akurat memprediksi prestasi kerja. Hal ini terjadi karena tes tersebut tidak

mampu mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang relevan dengan penerapannya di dunia kerja.

- 5) Keterampilan merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik maupun mental dengan baik. Di antara kompetensi mental, keterampilan kognitif mencakup kemampuan berpikir analitis dan konseptual.

#### **2.1.10.2 Indikator Kompetensi**

Indikator Kompetensi Karyawan mengacu paparan Wibowo (2022) dalam (Putri & Fadli, 2023) terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

- 1) *Knowledge* (Pengetahuan)

Informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu mencerminkan pengetahuan, yang merupakan suatu kompetensi yang kompleks. Namun, skor yang diperoleh dari tes pengetahuan sering kali tidak dapat memprediksi prestasi kerja secara akurat. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuannya dalam mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya diterapkan dalam lingkungan kerja.

- 2) *Skills* (Keterampilan)

Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu mencakup kompetensi mental serta keterampilan kognitif, seperti berpikir analitis dan konseptual.

### 3) *Self-Concept* (Konsep Diri)

Nilai-nilai dan citra diri seseorang memainkan peranan penting dalam pembentukan kepercayaan diri. Kepercayaan diri itu sendiri adalah keyakinan bahwa individu dapat berfungsi dengan efektif dalam hampir setiap situasi, dan hal ini merupakan bagian integral dari konsep diri mereka.

### 4) *Traits* (Watak)

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi sangat penting dalam dunia penerbangan. Kecepatan reaksi dan ketajaman penglihatan adalah dua aspek fisik yang menjadi ciri khas kompetensi seorang pilot tempur. Selain itu, bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan juga memegang peranan penting. Organisasi kerja yang berbasis tim, bukannya individu, dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja secara keseluruhan.

### 5) *Motives* (Motivasi)

Sesuatu yang terus-menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang dapat menjadi pemicu tindakan. Motif ini berfungsi untuk

mendorong, mengarahkan, dan membentuk perilaku individu menuju tindakan atau pencapaian tujuan tertentu.



## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

### Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Slamet  Riyanto dan David Catur  Anto (2022)	Pengaruh  Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	- Pendekatan kuantitatif - Sampel penelitian sebanyak 63 orang - pendekatan Smart Partial Least Square (PLS).	Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Bagas Satria Anggriawan, Endang Rusdianti dan Djoko Santoso (2023)	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening	- 100 Responden - Teknik analisis SEM PLS - Pendekatan Kuantitatif - Jenis penelitian explanatory research	kompetensi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Raudhatul Jannah, Tamitha Intassar Husen dan Said Achmad Kabiru Rafiie (2023)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	- Pendekatan Kuantitatif - 83 Responden - Metode analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat		thitung(15,437) > dari ttabel(1.9896) dengan nilai signifikan 0,000, sehingga disimpulkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Dian Nur Aprilia, Prayekti dan Kusuma Candra Kirana (2021)	Pengaruh <i>Self- Efficacy</i> , Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	- Pendekatan Kuantitatif - Teknik sampling aksidental - 80 Responden	Motivasi memiliki efek positif pada kinerja Karyawan, Kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan, <i>Self- efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Zahrul Fuadi, Mahdani	The Influence of Self-efficacy,	- Pendekatan Kuantitatif - Census techniques	Self-efficacy variables have a significant

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ibrahim dan Muslim A Djalil (2020)	Training, And Motivation toward Employee's Performance and Its Implications on Performance of Government Work Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province, Indonesia	- 139 Responden	effect on employee performance variables. Training variables have a significant effect on employee performance variables. Motivational variables have a significant effect on employee performance variables.
6	Prasetyo Hadi (2023)	The influence of self-efficacy on employee performance mediated by	- Pendekatan Kuantitatif - Metode analisis menggunakan Path Analysis	The test results of hypothesis 1 prove that self-efficacy has a positive and significant effect on

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		work motivation and work engagement	- 100 Responden	employee performance. He results of the hypothesis 2 test prove that work motivation significantly mediates the effect of self- efficacy on employee performance
7	Mohammad Yofi Satria (2022)	Pengaruh Self- Efficacy Terhadap kinerja Pegawai Malalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di dinas	- Pendekatan Kuantitatif - 98 Responden - Metode PLS-SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy dan Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Self-Efficacy dapat berpengaruh positif

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi		dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai.  Self-Efficacy dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi melalui Motivasi Pegawai.
8	Wayan Arya Paramarta dan I Putu Purnama Astika (2020)	Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B	- Pendekatan Kuantitatif - 63 Responden - Metode Simple Random Sampling	Pelatihan Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi(Y1) pegawai.  Pelatihan Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2)

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		RSUP Sanglah Denpasar		pegawai. Motivasi (Y1) terbukti berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2). Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi (Y1)
9	Albert Budiyanto (2021)	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja	- 72 Responden - Metode penelitian asosiatif - Non Probability Sampling	Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. Dari Uji T

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara		menunjukkan Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara
10	J Fuji Inzani SL dan Yuliani (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat	- 69 Responden - Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11	Dita Putri Chairunnisa, Sunny Li Hoa Ruth Hutagalun, Vera Kinanti dan Rosinta Romauli Situmeang (2021)	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	- 110 Responden - Pendekatan Kuantitatif - Teknik analisis regresi linear berganda	Kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai - 1,613 < 1.66365. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai yang diperoleh adalah thitung > ttabel (5,077 > 1.66365).
12	Dr. Mardiana, M.M. (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	- Pendekatan Kuantitatif - 75 Responden - Teknik uji asumsi klasik, uji regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan.

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13	Marita  Diansyah,  Handry  Sudiarta  Athar dan  Achmad Fauzi  (2020)	Kompetensi dan  Komitmen  Organisasi  Kaitannya Pada  Motivasi dan  Kinerja Pegawai	- Pendekatan  Kuantitatif  - 55  Responden  - Teknik  analisis jalur	Kompetensi  berpengaruh positif  dan signifikan terhadap  kinerja pegawai.  Motivasi berpengaruh  positif dan signifikan  terhadap kinerja  pegawai. Motivasi  tidak memediasi  pengaruh kompetensi  pegawai terhadap  kinerja pegawai, yang  artinya bahwa  pengaruh langsung dari  kompetensi pegawai ke  kinerja pegawai lebih  besar dari pada  pengaruh tidak  langsung yang

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				dimediasi oleh motivasi
14	Azi Khoirurrahman, Tina Rosa dan Arif Haryana (2022)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia	- Pendekatan Kuantitatif - 60 Responden - Pengujian hipotesis - Structural Equation Mode	Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi. Pelatihan berpengaruh terhadap Kompetensi. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap Kompetensi. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja
15	Candra Dwi Putra, Arna Suryani dan	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap	- Pendekatan Kuantitatif dan deskriptif	kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

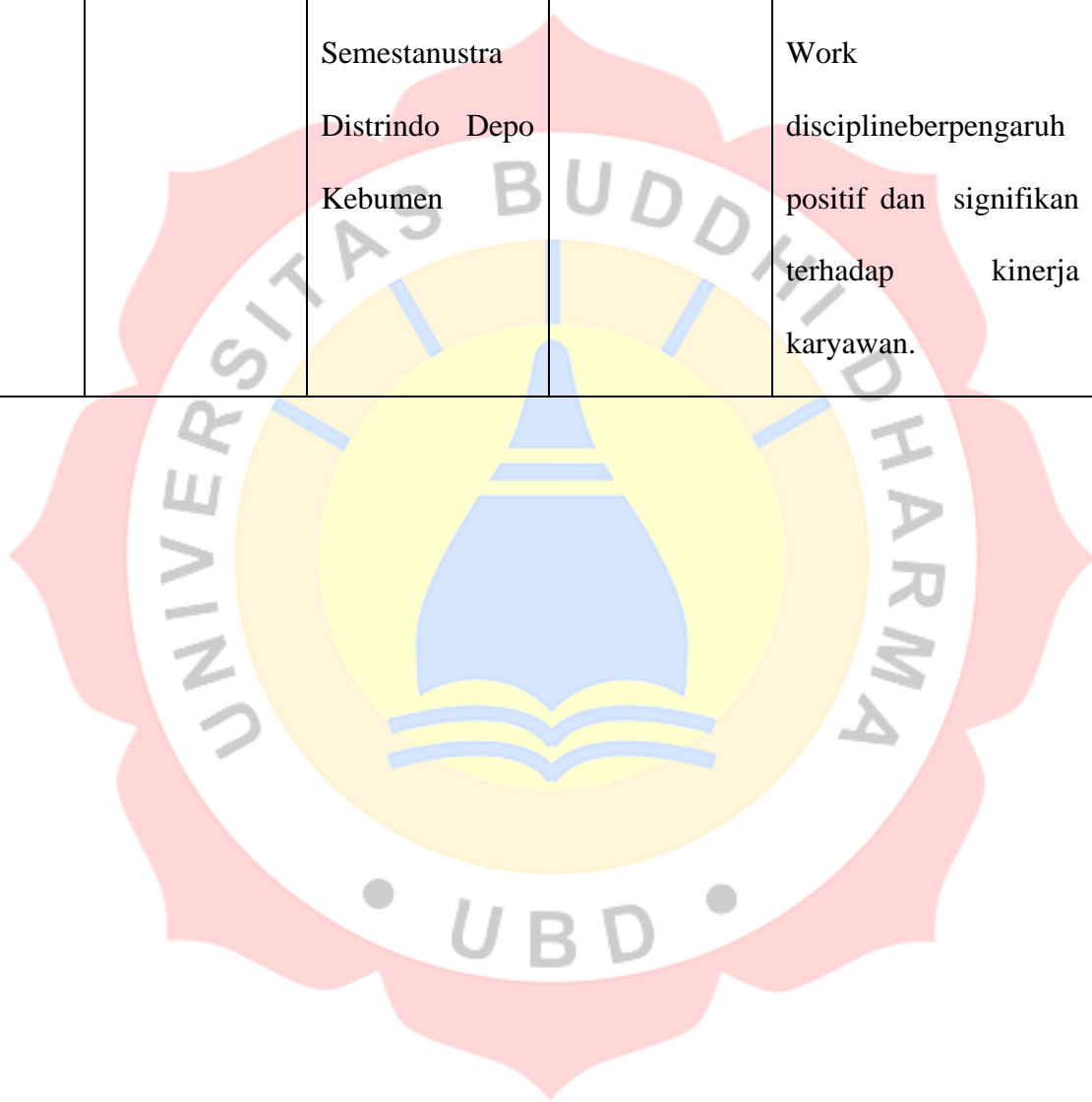
No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sudirman  (2024)	Motivasi Kerja  yang  Berimplikasi  Terhadap  Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	verifikatif  - 65  Responden	motivasi kerja.  kompetensi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. kompetensi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
16	(Astuti & Kurnia, 2020)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)	Purposive sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan.
17	(Alyzyah Putri  Zainal A  Takko et al.,  2022)	Pengaruh  Budaya  Organisasi,  Kepuasan Kerja dan Kompetensi  Terhadap  Motivasi Kerja  Pegawai Pada  Kantor Camat  Tallo di Kota  Makassar	Metode  Sensus	Hasil penelitian  menunjukkan bahwa  Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar
18	(Ali et al.,  2021)	Pengaruh Self  Efficacy  Terhadap  Kinerja	Metode  Kualitatif	self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal

No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan  Dengan  Kepuasan kerja  Sebagai  Variabel Intervening (Studi PT. Ultra Jaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)		ini menunjukkan  bahwa semakin baik  self efficacy tidak  meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing. Kedua, self efficacy memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif.
19	(Fauziyyah & Rohyani, 2022)	Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terha dap Kinerja	non  probability sampling,  Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak

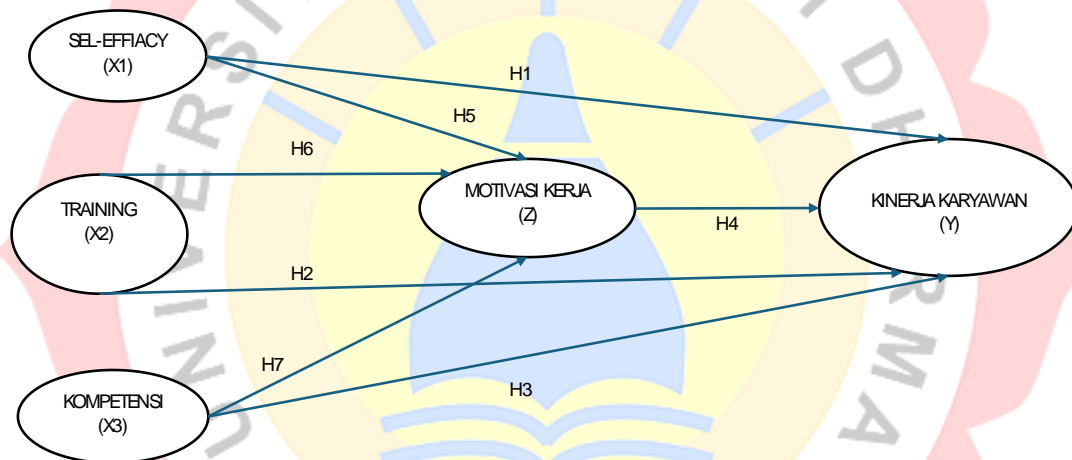
No.	Nama Peneliti (Tahun Peneliti)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen		berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Work disciplineberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur berpikir yang digunakan dalam sebuah penelitian yang digambarkan secara keseluruhan dan sistematis. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh oleh teori yang telah di paparkan sebelumnya.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Diolah Untuk Penelitian 2024

## **2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1 Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *Self Efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (Yofi et al., 2022).

Perusahaan harus memberikan kepercayaan dan keyakinan terhadap karyawannya, sehingga dengan begitu karyawan akan merasa percaya diri ketika melakukan pekerjaannya dan membuat kinerja yang diberikannya meningkat. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang menerapkan *self efficacy* agar lebih memiliki kepercayaan atau keyakinan diri yang tinggi sehingga karyawan akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **H1: Self-Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.4.2 Training Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan bagi pegawai merupakan proses menjejarkan pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi perusahaan untuk

melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Adanya pelatihan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan demikian *training* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **H2: *Training* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.4.3 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan. Terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai yakni kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai/pemimpin/pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Selain itu, kompetensi menjadi faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang

dilakukan melalui perilaku kerja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan atau kualitasnya.(Chairunnisa et al., 2021b) Perusahaan berharap jika karyawan memiliki kompetensi di bidangnya dapat meningkatkan kinerjanya sehingga perusahaan bisa bersaing dengan kompetitor nya. Dengan demikian kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **H3: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.4 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah faktor yang mendorong atas upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia untuk melakukan tugas serta tanggung jawab di setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapat kepuasan atas hasil yang dicapai. Dengan ditambahkan Tingkat antusiasme dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus menjadi perhatian perusahaan, karena dengan motivasi merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang.

Besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja bergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan, semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

#### 2.4.5 *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

*Self-Efficacy* adalah merupakan bagian dari individu yang berupa kepercayaan dan keyakinan mengenai kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi segala masalah disetiap situasi yang muncul. Perusahaan harus menerapkan efikasi diri atau kepercayaan diri yang tinggi kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas. Jika individu memiliki *self-efficacy* yang rendah maka perusahaan wajib memberikan dorongan motivasi agar kinerja yang diberikan optimal.

Efikasi diri yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif. Individu memberi motivasi atau dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Dengan demikian *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

**H5 : *Self-Efficacy* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

#### 2.4.6 *Training Terhadap Motivasi Kerja*

*Training* adalah suatu proses untuk mendapatkan pembelajaran dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Dengan menerapkan beberapa konsep pelatihan yang dimiliki oleh organisasi tertentu. Perusahaan harus memiliki pelatihan untuk meningkatkan skill atau pengalaman dalam bekerja. Karena di perusahaan yang bergerak di bidang ini di perlukannya pelatihan-pelatihan untuk karyawan agar bisa terus berkembang dan bisa mengikuti standart SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan pemerintah.

Sebelum melakukan proses pelatihan harus dilakukan *Training Need Analysis* yang berokus apa masalahnya, apa keinginannya dan apa kebutuhannya sehingga pelatihan yang diberikan tepat guna dan tepat sasaran. (Khoirurrahman et al., 2022). Oleh karena itu motivasi dapat berdampak dari pelatihan apa yang diambil dan untuk apa individu melakukan pelatihan tersebut. Namun, agar pelatihan efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sangat relevan dengan pekerjaan karyawan dan kebutuhan pengembangan mereka. Pelatihan juga harus dirancang dan disampaikan dengan baik agar karyawan dapat melihat nilai dan manfaatnya. Dengan demikian training memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **H6: *Training Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja***

#### **2.4.7 Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja**

Setiap perusahaan harus memiliki beberapa karyawan yang memiliki kompetensi agar perusahaan tersebut bisa bertumbuh. Hal ini menjadi sangat penting bagi individu maupun perusahaan agar memiliki pribadi yang ahli di yang di lihat dari keahlian atau pengalaman seseorang. Dengan adanya kompetensi maka rasa motivasi dalam individu dapat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. (Putra et al., 2024). Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang untuk menggunakan dan mengembangkan kompetensi, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak. Dengan demikian kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

**H7: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Berbasis pengujian kuantitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif-induktif, yaitu pendekatan fenomena masalah yang diikuti dengan pengujian hipotesis dari sampel penelitian, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan hasilnya di generalisasi menjadi kebenaran umum, kebenaran yang di terima dari hasil pembuktian hipotesis diharapkan dapat menjawab fenomena permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator untuk masing-masing variabel yang diteliti. Kuesioner diberikan langsung kepada responden, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan sub sector *telecom system* melalui *google form*, dengan menggunakan skala *Likert*

Objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian setiap peneliti harus mempelajari objek yang akan diteliti dan menentukan langkah-langkah penelitian agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan sistem telekomunikasi.

### **3.2 Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Teknik Pengumpulan Data Sekunder**

data yang diperoleh secara tidak langsung atau pengumpulan informasi yang sudah ada dan diterbitkan sebelumnya oleh pihak lain seperti jurnal, artikel referensi di media elektronik (Sugiyono, 2021).

#### **a. Teknik Pengumpulan Data Primer**

Data yang diperoleh secara langsung yang bersumber dari responden untuk menjawab pernyataan penelitian. Data primer yang diperoleh oleh peneliti dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden (Sugiyono, 2021).

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017) dalam (Rakhitta, 2021) Semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang menjadi subjek utama dalam penelitian ini untuk mengevaluasi berbagai aspek yang berkaitan dengan *self-efficacy*, *training*, kompetensi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian adalah Perusahaan sistem telekomunikasi.

Tabel 3.1  
Perusahaan Yang Diteliti

No	Nama Perusahaan
1	PT. Megayasa Teknologi Indonesia
2	PT. Nalayasa Teknologi Indonesia
3	PT. Trimitra Kolaborasi Mandiri
4	PT. Generasi Kita Bisa

Sampel membuat apa yang diharapkan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh sesuai dengan karakteristik populasi. Menurut (Sugiyono, 2017) dalam bukunya yang berjudul Memahami Penelitian Kualitatif mengatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Metode pemilihan sample responden yang yang digunakan adalah Simple random sampling (SRS) yaitu adalah suatu metode dimana setiap unit pengambilan sampel dari populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Ukuran sampel yang direkomendasikan adalah 5 kali jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian, sesuai dengan pedoman yang disarankan oleh (Sarstedt et al., 2021) Oleh karena itu, ukuran sampel yang akan digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

#### **Sampel**

$$N = 5 \times \text{indikator}$$

$$N = 5 \times 48$$

$$N = 240$$

Sampel dalam penelitian akan menggunakan sebanyak 240.

### 3.4 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu model persamaan struktural (*Structural Equation Model / SEM*). Metode yang digunakan adalah data kuesioner, kuesioner penelitian yang dibuat berdasarkan dari indikator-indikator variabel yang akan diteliti. Jawaban responden menggunakan skala likert satu sampai lima yang terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Tujuan penggunaan skala likert adalah untuk mengkuantitatifkan kualitas variabel yang diteliti sehingga dapat diuji menggunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) untuk analisis data. SmartPLS dipilih karena kemampuannya mengatasi berbagai masalah yang sering muncul dalam data penelitian, seperti ukuran sampel yang kecil, data hilang, dan multikolinearitas. Teknik analisis data lanjutan dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan pendekatan PLS, yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel serta penilaian reliabilitas dan validitas model secara simultan.

Model penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti baik dalam ranah teori maupun praktik. Secara teoritis, model ini akan memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dengan menyediakan bukti empiris terbaru tentang peran dan efektivitas analisis pengaruh *self-efficacy*, training, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

### 3.5 Operasionalisasi Variabel

Tabel operasional variabel dari penelitian ini mencakup variabel serta indikator dari Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z), *Self-Efficacy* (X1), *Training* (X2), dan Kompetensi (X3) sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Tabel Operasional Variabel**

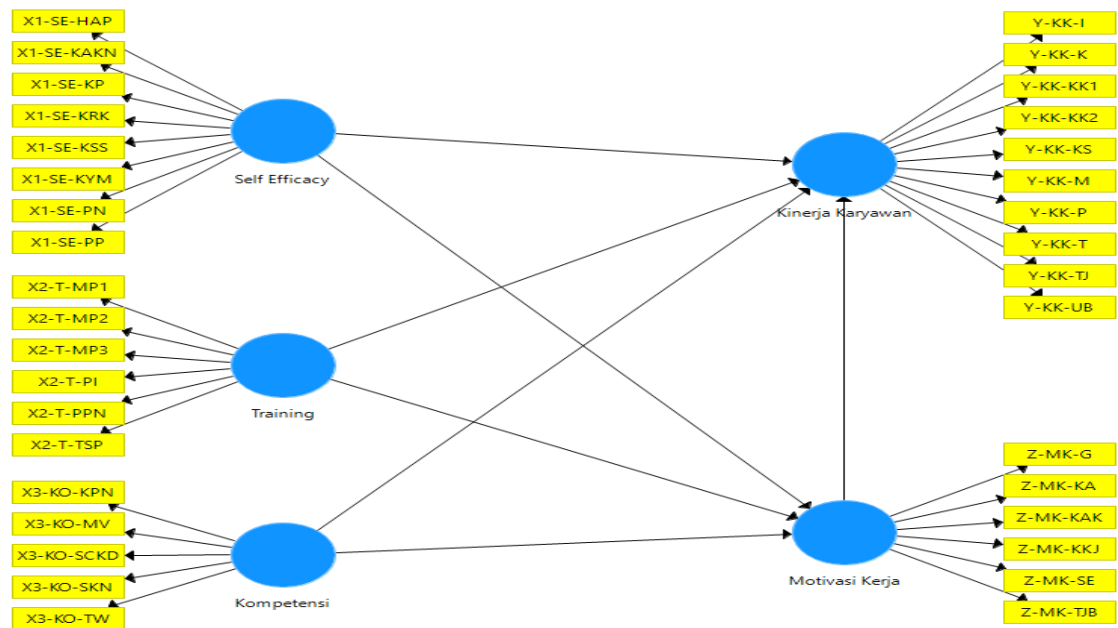
No.	Variabel	Dimensi	Indikator	No Pertanyaan	Skala	Sumber
1	Kinerja Karyawan Y	Produktivitas	1. Kuantitas Kerja (KK1) 2. Kualitas Kerja (KK2)	1 2	Likert	Kuisisioner
		Proaktivitas	3. Inisiatif (I)	3		
		Kolaborasi	4. Kerjasama (KS)	4		
		Akuntabilitas	5. Tanggung Jawab (TJ)	5		
		Motivasi Ekstrinsik	6. Motivasi (M)	6		
		Keterampilan Teknis	7. Kompetensi (K)	7		
		Frekuensi Umpan Balik	8. Umpan Balik (UB)	8		

		Kejelasan Tujuan	9. Tujuan (T)	9		
		Identifikasi Peluang	10. Peluang (P)	10		
2	Motivasi Kerja	Keadilan Gaji	1. Gaji (G)	1		
	Z	Komunikasi	2. Supervisi yang efektif (SE)	2		
		Recognition and Appreciation	3. Keberhasilan (achievement) (KA)	3		
			4. Kebutuhan akan kekuasaan (KAK)	4	Likert	Kuesioner
		Lingkungan Kerja	5. Kondisi kerja (KKJ)	5		
		Akuntabilitas	6. Tanggung jawab (TJB)	6		
3	Self-Efficacy XI		1. Keyakinan akan kemampuan (KAKN)	1		
		Self confidence				

			2.Keinginan sukses (KSS)	2		
		<i>Development Support</i>	3.Kepemimpinan yang mendukung (KYM)	3		
		<i>Constructive Feedback</i>	4.Pelatihan (PN)	4	<i>Likert</i>	Kuesioner
			5.Kesuksesan rekan kerja (K RK)	5		
		<i>Performance Feedback</i>	6.Kesuksesan perusahaan (KP)	6		
		<i>Supervisor Support</i>	7.Hubungan atasan dengan pegawai (HAP)	7		
		<i>Emotional Support</i>	8.Peran pemimpin (PP)	8		
4	<i>Training</i> X2	<i>Skill Development</i>	1. Tujuan dan sasaran pelatihan (TSP)	1		

		<i>Relevance to Needs</i>	2. Materi pelatihan (MP1)	2	<i>Likert</i>	Kuisisioner
		Kolaboratif	3. Metode pelatihan (MP2)	3		
		<i>Learning Styles</i>	4. Peserta pelatihan (PPN)	4		
		<i>Qualifications and Experience</i>	5. Pelatih (Instruktur) (PI)	5		
		<i>Skill and Knowledge Enhancement</i>	6. Manfaat pelatihan (MP3)	6		
5	Kompetensi X3	<i>Practical Knowledge</i>	1. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan) (KPN)	1	<i>Likert</i>	Kuisisioner
		Interpersonal Skills	2. <i>Skills</i> (Keterampilan) (SKN)	2		
		Kepercayaan Diri	3. <i>Self-Concept</i> (Konsep Diri) (SCKD)	3		
		Kedisiplinan	4. <i>Traits</i> (Watak) (TW)	4		

		<i>Learning Motivation</i>	5.Motivasi (MV)	5		
--	--	--------------------------------	-----------------	---	--	--



**Gambar 3.1 Operasional Variabel**

### 3.6 Teknik Pengujian Data

Metode yang digunakan untuk mengolah dan meramalkan hasil penelitian hingga mencapai kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti akan mengolah data variabel penelitian dengan menggunakan software Smart PLS. Statistik demografi responden, yaitu identitas responden penelitian. Statistik Deskriptif, variabel penelitian untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standard deviasi. Uji Validitas dan Uji

Reliabilitas data, untuk melihat kualitas pertanyaan kuisioner dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan. Struktural equation modelling (SEM), yang terdiri dari Uji F Square, Uji Q Square. Uji Hipotesis, Pengujian diperlukan untuk membuktikan hipotesis dengan standar pengukuran hipotesis diterima apabila nilai T statistik  $> 1,96$  dan nilai T value  $< 0,05$ . Uji Koefisien Determinasi (R Square) Yaitu untuk melihat kemampuan dari variabel independen dan interaksi dari variabel moderating dalam mempengaruhi variabel dependen. Persamaan Regresi, Untuk melihat besaran koefisien pengaruh dari setiap variabel independen serta dampak moderasi terhadap variabel dependen.

### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Menurut (Ghozali, 2021) mengatakan bahwa:

“Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari minimum, maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Untuk memberikan gambaran analisis statistik deskriptif.”

Menurut (Sugiyono, 2021) mengatakan bahwa :

“Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

### 3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021).

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan di dapat secara nyata serta akurat untuk mengukur variabel yang akan digunakan pada penelitian. Kategori pernyataan atau pertanyaan dikatakan valid bila  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien Kolerasi antara Variabel X dan Y

$n$  : Jumlah responden

$\sum X$  : Jumlah Skor Butir Soal

$\sum Y$  : Jumlah Skor Total Soal

$\sum X^2$  : Jumlah Skor Kuadrat Butir Soal

$\sum Y^2$  : Jumlah Skor Total Kuadrat Butir Soal

## b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2021).

Dalam uji ini, tingkat data taraf signifikan yang biasa digunakan adalah 0.5-0.7. Akan tetapi data dikatakan reliabel apabila nilai signifikan  $> 0.06$ . Alat ukur instrument dikatakan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Rumus:

$$r_{tt} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{[\sum \delta_b^2]}{[\sum \delta_t^2]} \right]$$

Keterangan:

$r_{tt}$  : Koefisien Reliabilitas Instrumen (total tes)

$k$  : Banyaknya Butir Pertanyaan yang Sahih

$\sum \delta_b^2$  : Jumlah Varian Butir

$\sum \delta_t^2$  : Jumlah Skor Total Perhitungan Uji Reliabilitas

Skala diterima, jika hasil perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel} 5\%$

### 3.6.3 *Structural Equation Modelling (SEM)*

Untuk mengimplementasikan SEM, diperlukan beberapa asumsi seperti normalitas data dan jumlah sampel yang memadai. Proses analisis SEM melibatkan tujuh tahap: penyusunan model teoretis, pemilihan matriks input dan estimasi model, penilaian masalah identifikasi, evaluasi kriteria kecocokan model, serta interpretasi dan modifikasi model.

#### a. Uji F Square ( $F^2$ )

Menurut (Ramadhan & Lailla, 2024) mengatakan bahwa :

“F-Square ( $f^2$ ) adalah ukuran yang digunakan dalam konteks analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur sejauh mana variabel struktural atau eksogen mempengaruhi variabel dependen atau endogen dalam model penelitian”.

Interpretasi  $F^2$ :

- **0,02** = Efek kecil
- **0,15** = Efek sedang
- **0,35** = Efek besar

#### b. Uji Q Square ( $Q^2$ )

$Q^2$  (*Predictive Relevance*) digunakan untuk mengevaluasi kekuatan prediktif dari model. Uji ini mengukur kemampuan model untuk memprediksi nilai indikator-endogen dalam model struktural.  $Q^2$  dihitung dengan menggunakan teknik *blindfolding* (Hair et al., 2022)

Interpretasi  $Q^2$ :

- 0,02 = Efek kecil
- 0,15 = Efek sedang
- 0,35 = Efek besar
- $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.
- $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.

Rumus  $Q^2$ :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

#### 3.6.4 Uji Hipotesis

##### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan mengamati nilai t pada tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%. Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, uji t untuk masing-masing variabel independen dilakukan untuk menentukan apakah variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel.

Dalam uji ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  : Nilai Kolerasi Parsial

$r^2$  : Nilai Koefisien Determinasi

$n$  : Jumlah Sampel

$t$  :  $t_{hitung}$  yang Selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

dan jika:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh signifikan dan  $H_0$  ditolak.
2. Sedangkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh signifikan dan maka  $H_0$  diterima.

### 3.6.5 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen yang dapat menjelaskan dari variabel dependen dalam suatu model regresi. Koefisien ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa model tersebut tidak bias. Persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Menurut (Diana Nabella et al., 2022) mengatakan bahwa :

“Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain”.

Untuk mencari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dihitung menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT}$$

$$R^2 = \frac{n(\beta_0 \sum Y + \beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y - (\sum Y)^2)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

R : Besarnya Koefisien Determinasi Sampel

JKT : Jumlah Kuadrat Total

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

N : Jumlah Data pada Sampel yang digunakan

$\beta_0$  : Intersep Sumbu Y dengan Garis Regresi Konstan

Y : Nilai Variabel Dependen