

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *Self-Efficacy*, *Training* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-statistics $< 1,96$ atau sebesar 0,081, nilai original sample sebesar 0,009 dan nilai P-Values $> 0,5$ atau sebesar 0,935 yang berarti *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 di tolak.
2. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara Training terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-statistics $> 1,96$ atau sebesar 2,489, nilai original sample sebesar 0,214 dan nilai P-Values $< 0,5$ atau sebesar 0,013 yang berarti training berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 di terima.
3. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-statistics $> 1,96$ atau sebesar 3,637, nilai original sample sebesar 0,273 dan nilai P-

Values $<0,5$ atau sebesar 0,000 yang berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 di terima.

4. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t-statistics $>1,96$ atau sebesar 2,008, nilai original sample sebesar 0,168 dan nilai P-Values $<0,5$ atau sebesar 0,045 yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 di terima.
5. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistics $>1,96$ atau sebesar 4,162, nilai original sample sebesar 0,388 dan nilai P-Values $<0,5$ atau sebesar 0,000 yang berarti *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 5 di terima.
6. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara Training terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistics $>1,96$ atau sebesar 3,651, nilai original sample sebesar 0,342 dan nilai P-Values $<0,5$ atau sebesar 0,000 yang berarti training berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 6 di terima.
7. Berdasarkan hasil bootstrapping pada software SmartPLS bahwa hubungan antara Kompetensi terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai t-statistics $<1,96$ atau sebesar 0,920, nilai original sample sebesar 0,058 dan nilai P-Values $>0,5$ atau sebesar 0,358 yang berarti kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 7 di tolak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian pasti memiliki beberapa keterbatasan.

- a. Penelitian hanya dilakukan pada perusahaan sub sektor Telecom System tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh perusahaan di sektor telekomunikasi atau industri lainnya.
- b. Penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya alat pengumpulan data dapat menyebabkan bias respon, terutama jika responden tidak memberikan jawaban yang jujur atau tidak memahami pertanyaan dengan baik.
- c. Ada kemungkinan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam model penelitian.
- d. Penelitian dengan desain cross-sectional (satu waktu) mungkin tidak cukup untuk menangkap perubahan atau dinamika hubungan antar variabel dalam jangka panjang.
- e. Responden yang memiliki latar belakang pendidikan, usia, dan pengalaman kerja yang beragam dapat memengaruhi konsistensi data, terutama jika perbedaan ini tidak dianalisis lebih lanjut.

5.3 Saran

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan menguji secara lebih baik lagi. Maka dari itu penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan,

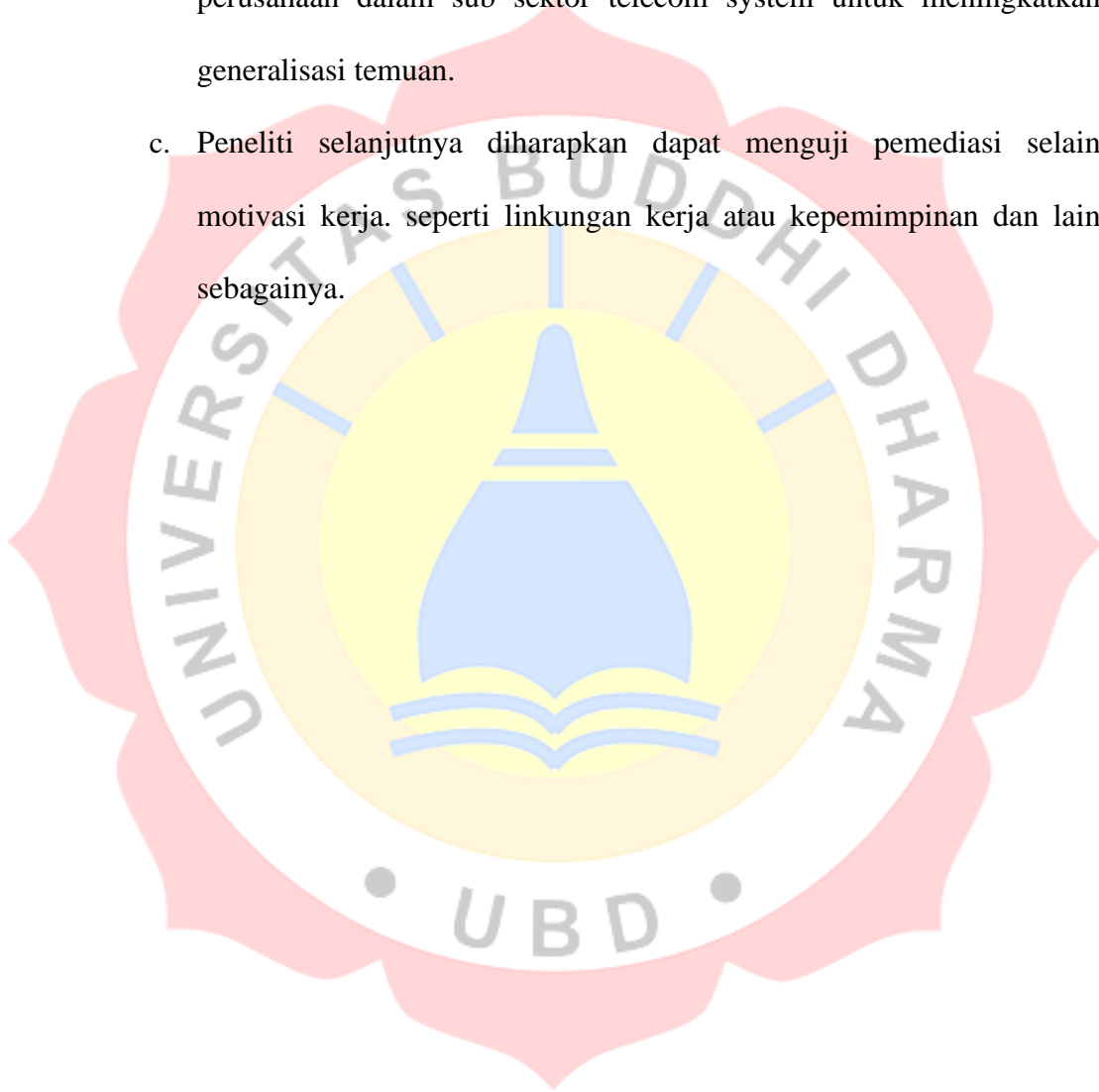
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan untuk memberikan mentoring kepada karyawannya yang kurang percaya diri atas kemampuannya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam menerapkan rancangan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan serta kebutuhan pengembangan karyawan untuk kedepannya dan melakukan evaluasi terhadap program yang sudah dijalankan untuk memastikan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya serta meningkatkan citra dan reputasi perusahaan dengan memberikan hasil kinerja yang baik.

2. Bagi Peneliti selanjutnya/ pengembangan ilmu,

- a. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti pendukung untuk mengkaji faktor – faktor lain yang lebih memberikan hasil lebih baik untuk melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti kepuasan kerja, kompensasi, work life balance, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

- b. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan lebih banyak perusahaan dalam sub sektor telecom system untuk meningkatkan generalisasi temuan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pemediasi selain motivasi kerja, seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSAKA

- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, S., Fakultas Ekonomi dan bisnis, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Penulis, K. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Agustin Ika. (2021). *PROPOSAL PENELITIAN MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta)*. <https://repository.uniba.ac.id/558/11/PROPOSAL%20SKRIPSI.pdf>
- Ali, F., Tri, D., & Wardoyo, W. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY, TBK SURABAYA BAGIAN MARKETING). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9). <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Alyzyah Putri Zainal A Takko, N., Modding, B., & Rahman, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tallo di Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Global (JEG)*. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/887/958>
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang*.
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, ; Heni. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG*. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Budiyanto, A. (2021). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEOTEKNO NUSANTARA. In *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* (Vol. 24, Issue 3).
- Chairunnisa, D. P., Li, S., Hutagalung, H. R., Kinanti, V., & Situmeang, R. R. (2021a). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- Chairunnisa, D. P., Li, S., Hutagalung, H. R., Kinanti, V., & Situmeang, R. R. (2021b). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- Darman Syafe'i. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Relawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan

- Komerling Ulu. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i2.799>
- Diana Nabella, S., Munandar, A., Tanjung, R., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Ibnu Sina, U., Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, F. (2022). LIKUIDITAS, SOLVABILITAS, AKTIVITAS DAN PROFITABILITAS TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR PERTAMBANGAN BATU BARA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2018. *Measurement : Jurnal Akuntansi*, 16(1), 97–102. www.idx.co.id
- Dina Lorenza, Samosir, S. H., Siregar, H., Emelia Rahmadany Putri Gami, & Ova Novi Irama. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 452–464. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.712>
- Diny Nur Ramadhanty, E. D. P. M. B. U. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Dyah, E., Widyaningrum, A., & Cahyono, H. (2020). PEMETAAN POTENSI WILAYAH GUNA MENDORONG PEMBANGUNAN EKONOMI KABUPATEN NGAWI. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jdep.3.2.117-139>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Febrianto, T. D., & Sofia Ulfa Eka Hadiyanti. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/2671>
- FEBY SRI YELVITA. (2022). PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI ELEKTRONIK KINERJA (SIEKA) OLEH PEGAWAI NEGERI SIPIL. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/60937>
- Firman Ahmad Riyanto, Fadli, U., & Ratu Khalida, L. (2023). Evaluation Employee Performance At PT. Mahati Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Firman Fadilah, F. F., & Al Banin, Q. (2022). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS BANTARKAWUNG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Fuadi, Z., Ibrahim, M., & Djalil, M. A. (2020). The Influence of Self-efficacy, Training, And Motivation toward Employee's Performance and Its Implications on Performance of Government Work Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i02.004>

- GUSTI RAHMATULLAH. (2022). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASURANSI UMUM BUMI PUTERA*.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing.
- J Fuji Inzani SL, & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Mardiana, M. M. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu*.
- Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Syntax Transformation*. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- Muh. Dody Almaruf, B. A. I. Y. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PLN PERSERO ULP BOMBANA. *Sigma: Journal of Economic and Business*. <https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>
- Nur Baiti, K., & Kustiyah, E. (2020). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA* (Vol. 04, Issue 01). jurnal.stie-aas.ac.id
- Nurbaya, S., Afandi, Y., & Wardani, T. I. (2020). PENGARUH MANAJEMEN WAKTU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT TELKOM WILAYAH TELEKOMUNIKASI JATIM SELATAN MALANG. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i2.78>
- Nurul rahmaini. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PEGADAIAN KOTA TANJUNGPINANG*.
- Penulis, T., Min Fadlillah, A., Ismainar, H., Setyorini Ahmad Bairizki, R., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih Titus Kristanto, E., Hidayatunnisa,

- N., & Aziz, F. (2021). *KINERJA KARYAWAN Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan*. www.penerbitwidina.com
- Prasetya, J. E., & Faizal, M. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPILOKA 3.0 PALEMBANG TAHUN 2021*. <https://doi.org/DOI:10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>
- Putri, H. L., & Fadli, U. M. D. (2023). ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN JNE KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(6). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.609>
- Rahman, A. (2022). *MODUL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://repository.bsi.ac.id/repo/files/340531/download/Modul-MSDM-Aan-Rahman.pdf>
- Rahman Arief. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI 46 (PERSERO) TBK UNIT KARTU KREDIT PALEMBANG*. <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/82/1/17110023%20ARIEF%20RAHMAN.pdf>
- Rakhitta, R. (2021). *PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS DAN SOLVABILITAS TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR BARANG FARMASI DAN KOMSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE TAHUN 2015 - 2019*.
- Ramadhan, B., & Lailla, N. (2024). Pengaruh Content Marketing, Live Steraming Dan Co-Branding Terhadap Keputusan Pembelian Pada E-Commerce Shopee (Studi Pada Produk Fashion Erigo). *Indonesian Journal of Economics*, 1(2).
- Riyanto, S., & Choiriyah, S. (2021). Effect of Training and Competence on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Commitment (Case Study at BPJS Ketenagakerjaan). In *Article in International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology* (Vol. 6, Issue 6). https://www.researchgate.net/publication/353173702_Effect_of_Training_and_Competence_on_Job_Satisfaction_and_Its_Impact_on_Employee_Commitment_Case_Study_at_BPJS_Ketenagakerjaan
- Salsabila, B. A., & Heksarini, A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT KREDIT PADA PT. BANKALTIMTARA CABANG BALIKPAPAN*. <http://repository.unmul.ac.id/handle/123456789/40179>
- San, R., Le Ktual, I., Si, M., Budaya, D., Terhadap, K., Pegawai Badan, K., Dan, K., Daerah, A., Majene, K., Saripuddin, H., Pd, S., Mengetahui, M. M., Firman, A., Direktur, M. S., Stie, P., Indonesiao, N., Program, K., Manajemen, S. M., Ryadi, A., ... Ak, C. A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, dan Budaya*

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mameje*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/download/968/913>
- Saniah, L., Dede Anggiana, A., & Rustiawan, I. (2022). ANALISIS SELF-EFFICACY MELALUI MODEL PEMBELAJARAN BERBASIS MASALAH PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH. In *Symmetry / Pasundan Journal of Research in Mathematics Learning and Education* (Vol. 7, Issue 1).
- Saputra Roy, Lilianto Emma, & Heryati. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i1.10278>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Siti Abdillah Nurhidayah, D. P. L. K. P. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APF, TBK. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*.
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v12i1.12585>
- Syarif, F., Firman, A., & Saripuddin. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE.
- Thomas Setiawan, Y. D. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Wahyu, D., Wijaya, E., Diah,), & Fauji, A. S. (2021). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN NGANJUK. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/17123/8277/63577?__cf_chl_tk=LplK7.H.freJ3.Y54NeIxxhklNWA_YJOjhBYbU0OzcRs-1721918736-0.0.1.1-3967
- Wayan Agus Apriana, I., Edris, M., Studi Magister Manajemen, P., & Muria Kudus, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). In *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* (Vol. 01).

- Yofi, M., Pegawai, S., Dinas, P., Dan, K., & Jambi, I. P. (2022). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03).
- Yoyo, T., & Sutisna, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)* (Vol. 22, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>





KUISIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Penelitian

Dengan hormat

Terima kasih atas kesediaan Anda meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya Rorenso Rakhitta Damma Setiawan Mahasiswa Fakultas Bisnis Program Studi Magister Manajemen dari Universitas Buddhi Dharma sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SELF-EFFICACY, TRAINING DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR TELECOM SYSTEM)“**. Penelitian ini akan saya gunakan untuk penulisan tesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

Partisipasi Anda dalam penelitian ini sepenuhnya bersifat sukarela, dan seluruh informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk tujuan akademis. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga saya mengharapkan Anda menjawab dengan jujur sesuai dengan pengalaman dan persepsi pribadi. Mohon semua pertanyaan dijawab.

Tangerang, November 2024

Hormat saya,



Rorenso Rakhitta Damma Setiawan

KUISIONER

Kuesioner untuk *Self-Efficacy, Training, Kompetensi, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja*.

I. INFORMASI UMUM UNIT ANALISIS DAN RESPONDEN

NO	DESKRIPSI	ISIAN
1	Nama Lengkap :
2	Jenis Kelamin :	- Laki-laki - Perempuan
3	Usia :	- Dibawah 21 Tahun - 21 – 29 Tahun - 30 – 44 Tahun - 45 – 55 Tahun - Diatas 55 Tahun
5	Perusahaan tempat anda bekerja :	- PT Megayasa Teknologi Indonesia - PT Nalayasa Teknologi Indonesia - PT Trimitra Kolaborasi Mandiri - PT Generasi Kita Bisa - Yang lain:
6	Jenis Pekerjaan	- Marketing - Accounting & Tax - Engineer - Yang lain:
7	Masa Kerja :	- 1 – 3 Tahun - 4 – 6 Tahun - 7 – 9 Tahun - 10 – 15 Tahun - Diatas 15 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda untuk setiap pernyataan berikut ini dan gunakan skala 1 sampai 6, dimana: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Cukup Setuju (CS), 5 = Setuju (S), 6 = Sangat Setuju (SS)

III. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

KODE	PERNYATAAN	STS	TS	KS	CS	S	SS
KK1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan setiap hari nya.						
KK2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.						
I	Saya mencoba mencari solusi sendiri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.						
KS	Saya senang bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.						
TJ	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.						
M	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika saya menerima insentif atau bonus.						
K	Saya berusaha untuk terus memperbaiki keterampilan saya di bidang pekerjaan saya saat ini .						
UB	Umpan balik yang diberikan kepada saya setelah menyelesaikan pekerjaan dapat membantu saya untuk melakukan perbaikan bila diperlukan.						
T	Saya menyusun skala prioritas dalam melakukan pekerjaan, sehingga saya tahu mana yang perlu didahulukan untuk mencapai tujuan perusahaan.						
P	Saya selalu melihat peluang untuk mengembangkan keterampilan atau kemampuan saya.						

III. VARIABEL MOTIVASI KERJA

KODE	PERNYATAAN	STS	TS	KS	CS	S	SS
G	Keadilan gaji yang saya terima mempengaruhi motivasi saya untuk bekerja lebih baik.						
SE	Atasan saya selalu terbuka dalam berkomunikasi, sehingga saya merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat dan ide.						

KA	Pengakuan yang saya terima atas keberhasilan saya bisa meningkatkan motivasi saya untuk mencapai hasil yang lebih baik.						
KAK	Pemimpin saya selalu memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan diri, yang membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja.						
KKJ	Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi saya						
TJB	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika saya tahu bahwa hasil kerja saya harus dipertanggungjawabkan.						

III. VARIABEL PROGRAM SELF-EFFICACY

KODE	PERNYATAAN	STS	TS	KS	CS	S	SS
KAKN	Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik						
KSS	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan untuk meraih kesuksesan dalam karier saya						
KYM	Atasan saya memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.						
PN	Saya merasa lebih percaya diri dalam bekerja karena perusahaan mengakui pentingnya pelatihan untuk pengembangan karyawan.						
KRK	Saya merasa lebih percaya diri ketika mendapatkan saran dan feedback yang positif dari rekan kerja yang berhasil dalam pekerjaannya.						
KP	Saya merasa lebih percaya diri ketika menerima umpan balik tentang kontribusi saya terhadap pencapaian target perusahaan.						
HAP	Saya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas karena dukungan yang diberikan oleh atasan saya.						
PP	Pemimpin saya memberikan masukan dan semangat ketika saya merasa						

	kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.						
--	----------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

IV. VARIABEL TRAINING

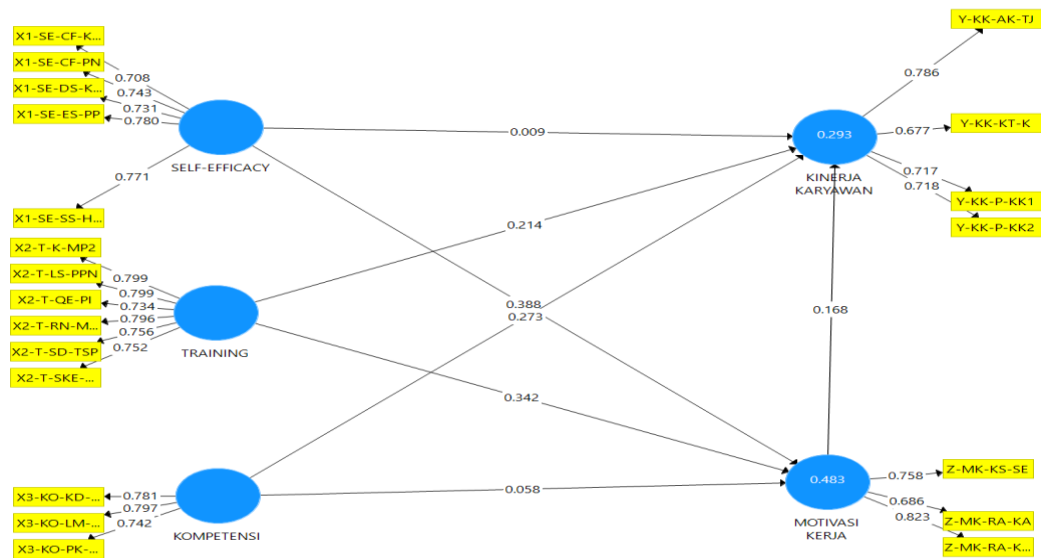
KODE	PERNYATAAN	STS	TS	KS	CS	S	SS
TSP	Saya merasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan keterampilan saya dalam bekerja.						
MP1	Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini.						
MP2	Pelatihan yang saya ikuti mendorong kerja sama antar peserta untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman						
PPN	Saya merasa bahwa pelatihan yang menyesuaikan dengan gaya belajar saya membuat proses belajar lebih efektif dan menyenangkan						
PI	Pelatih dengan kualifikasi tinggi dapat membantu saya untuk memperoleh keterampilan yang lebih baik dalam pelatihan.						
MP3	Saya dapat mengaplikasikan keterampilan baru yang saya pelajari dari pelatihan.						

V. VARIABEL KOMPETENSI

KODE	PERNYATAAN	STS	TS	KS	CS	S	SS
KPN	Pengetahuan praktis yang saya miliki memungkinkan saya untuk membuat keputusan yang lebih tepat dalam pekerjaan.						
SKN	Saya merasa keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain membantu saya membangun hubungan kerja yang lebih baik.						
SCKD	Kepercayaan diri saya membantu saya untuk mengatasi masalah dengan berpikir secara positif						
TW	Kedisiplinan dalam bekerja membantu saya menjaga fokus dan konsentrasi pada tugas yang diberikan						

MV	Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru yang mendukung kinerja saya di tempat kerja						
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Indikator	Min	Max	Mean	Standard Deviation	Rerata
X1-SE-SC-KAKN	3,000	6,000	5,208	0,590	5,17
X1-SE-SC-KSS	3,000	6,000	5,275	0,591	
X1-SE-DS-KYM	2,000	6,000	5,062	0,769	
X1-SE-CF-PN	2,000	6,000	5,133	0,735	
X1-SE-CF-KRK	3,000	6,000	5,204	0,674	
X1-SE-PF-KP	3,000	6,000	5,192	0,656	
X1-SE-SS-HAP	3,000	6,000	5,188	0,660	
X1-SE-ES-PP	2,000	6,000	5,104	0,759	5,14
X2-T-SD-TSP	3,000	6,000	5,125	0,627	
X2-T-RN-MP1	1,000	6,000	5,071	0,752	
X2-T-K-MP2	1,000	6,000	5,138	0,781	
X2-T-LS-PPN	3,000	6,000	5,138	0,720	
X2-T-QE-PI	2,000	6,000	5,242	0,725	
X2-T-SKE-MP3	2,000	6,000	5,108	0,722	5,26
X3-KO-PK-KPN	3,000	6,000	5,142	0,623	
X3-KO-IS-SKN	4,000	6,000	5,304	0,573	
X3-KO-KD-SCKD	3,000	6,000	5,217	0,628	
X3-KO-K-TW	4,000	6,000	5,362	0,604	
X3-KO-LM-MV	3,000	6,000	5,292	0,638	5,22
Y-KK-P-KK1	1,000	6,000	5,254	0,768	
Y-KK-P-KK2	2,000	6,000	5,154	0,705	
Y-KK-PA-I	1,000	6,000	4,987	0,981	
Y-KK-KL-KS	3,000	6,000	5,404	0,651	
Y-KK-AK-TJ	2,000	6,000	5,117	0,661	
Y-KK-ME-M	1,000	6,000	5,463	0,826	
Y-KK-KT-K	3,000	6,000	5,233	0,622	
Y-KK-FUB-UB	2,000	6,000	5,142	0,630	
Y-KK-KTN-T	4,000	6,000	5,204	0,629	
Y-KK-IP-P	2,000	6,000	5,237	0,729	5,22
Z-MK-KG-G	1,000	6,000	5,267	0,839	
Z-MK-KS-SE	3,000	6,000	5,112	0,719	
Z-MK-RA-KA	2,000	6,000	5,162	0,715	
Z-MK-RA-KAK	2,000	6,000	5,033	0,768	
Z-MK-LK-KKJ	3,000	6,000	5,508	0,612	
Z-MK-AK-TJB	1,000	6,000	5,225	0,707	



INDIKATOR	KINERJA KARYAWAN (Y)	MOTIVASI KERJA (Z)	SELF-EFFICACY (X1)	TRAINING (X2)	KOMPETENSI (X3)
X1-SE-CF-KRK			0,708		
X1-SE-CF-PN			0,743		
X1-SE-DS-KYM			0,731		
X1-SE-ES-PP			0,780		
X1-SE-SS-HAP			0,771		
X2-T-K-MP2				0,799	
X2-T-LS-PPN				0,799	
X2-T-QE-PI				0,734	
X2-T-RN-MP1				0,796	
X2-T-SD-TSP				0,756	
X2-T-SKE-MP3				0,752	
X3-KO-KD-SCKD					0,781
X3-KO-LM-MV					0,797
X3-KO-PK-KPN					0,742
Y-KK-AK-TJ	0,786				
Y-KK-KT-K	0,677				
Y-KK-P-KK1	0,717				
Y-KK-P-KK2	0,718				
Z-MK-KS-SE		0,758			
Z-MK-RA-KA		0,686			
Z-MK-RA-KAK		0,823			

VARIABEL	Average Variance Extracted (AVE)
SELF-EFFICACY (X1)	0,558
TRAINING (X2)	0,598
KOMPETENSI (X3)	0,599
MOTIVASI KERJA (Z)	0,574
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,526

VARIABEL	Composite Reliability
SELF-EFFICACY (X1)	0,863
TRAINING (X2)	0,899
KOMPETENSI (X3)	0,817
MOTIVASI KERJA (Z)	0,801
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,816

VARIABEL	Cronbach's Alpha
SELF-EFFICACY (X1)	0,802
TRAINING (X2)	0,865
KOMPETENSI (X3)	0,668
MOTIVASI KERJA (Z)	0,625
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,701

VARIABEL	KINERJA KARYAWAN (Y)	MOTIVASI KERJA (Z)
SELF-EFFICACY (X1)	0,000	0,161
TRAINING (X2)	0,029	0,115
KOMPETENSI (X3)	0,077	0,005
MOTIVASI KERJA (Z)	0,021	

VARIABEL	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KINERJA KARYAWAN	960,000	827,632	0,138
KOMPETENSI	720,000	720,000	
MOTIVASI KERJA	720,000	527,494	0,267
SELF-EFFICACY	1200,000	1200,000	
TRAINING	1440,000	1440,000	

MODEL	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self-Efficacy (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,009	0,081	0,935
Training (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,214	2,489	0,013
Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,273	3,637	0,000
Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,168	2,008	0,045
Self-Efficacy (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,388	4,162	0,000
Training (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,342	3,651	0,000
Kompetensi (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,058	0,920	0,358

Variabel	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,293	0,281
MOTIVASI KERJA (Z)	0,483	0,476

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama Lengkap : Rorenso Rakhitta Damma Setiawan
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 21 Juli 1999
Alamat : Panorama Sepatan 1 Blok G4 No.14
Agama : Buddha
Email : rakhitta21@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 : SD Setia Bhakti
2011-2014 : SMP Setia Bhakti
2014-2017 : SMK Setia Bhakti
2017-2021 : S1-Universitas Buddhi Dharma
2023-2025 : S2-Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 2 Januari 2025



Rorenso Rakhitta Damma Setiawan