

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran responden penelitian

5.1.1 Gambaran responden berdasarkan usia

Usia adalah umur responden pada saat mengisi kuesioner penelitian. Adapun gambaran responden penelitian dilihat dari sisi usia ditunjukkan pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20 – 25 Tahun	11	21,9%
26 – 30 Tahun	21	40,6%
31 – 35 Tahun	18	34,4%
36 – 40 Tahun	2	3,1%
Jumlah	52	100%

Tabel 5. 1 Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, jumlah responden paling dominan adalah responden dengan usia 26 – 30 tahun, yaitu sebesar 40,6% atau sebanyak 21 orang. Jumlah kedua terbesar adalah responden dengan rentang usia 31 – 35 tahun sebanyak 18 orang atau 34,4%. Pada usia 20-25 tahun berjumlah 11 orang atau 21,9%. Sedangkan responden paling sedikit adalah berusia 36 – 40 Tahun, yaitu hanya 2 orang atau 3,1%.

5.1.2 Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.2 berikut ini menunjukkan gambaran responden penelitian dilihat dari jenis kelamin.

Tabel 5.2.

Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	33	62,5%
Perempuan	20	37,5%
Jumlah	52	100%

Tabel 5. 2 Data responden berdasarkan jenis kelamin

Menurut data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 33 orang (62,5%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan hanya sebesar 20 orang atau 37,5%.

5.1.3 Gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Adapun hasil dari penelitian menunjukkan gambaran responden berdasarkan lama pendidikan ditunjukkan pada table berikut ini.

Tabel 5.3

Data tingkat pendidikan responden

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Diploma	5	9,62%
Sarjana	47	90,38%
Jumlah	52	100%

Tabel 5. 3 Data tingkat pendidikan responden

Dari tabel diatas, terlihat semua responden penelitian adalah karyawan dengan pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau 9,62% sedangkan sales dengan pendidikan sarjana (S1) sebesar 47 orang atau 90,38%. Berdasarkan data responden tersebut

dapat disimpulkan bahwa pada responden paling dominan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana atau S1.

5.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, manajemen talenta, dan keterikatan karyawan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai skor variabel yang diteliti layak untuk diolah.

5.2.1 Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja

Pada penelitian ini, variabel kinerja sales diukur dengan menggunakan *individual work performance questionnaire* menjadi 12 item pertanyaan. Alat ukur ini mengukur 2 dimensi kinerja individual, yaitu *Task performance* dan *Contextual performance*. Adapun hasil dari uji deskriptif variabel kinerja sales ditunjukkan pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Kategori	Rata-rata
1	Y1.1	0	8	15	16	13	190	Tinggi	Setuju
2	Y1.2	0	6	16	18	12	192	Tinggi	Setuju
3	Y1.3	0	9	16	16	11	185	Tinggi	Setuju
4	Y1.4	0	9	17	17	9	182	Tinggi	Setuju
5	Y1.5	0	7	15	18	12	191	Tinggi	Setuju
6	Y1.6	0	9	14	18	11	187	Tinggi	Setuju
7	Y1.7	0	6	16	18	12	192	Tinggi	Setuju
8	Y1.8	0	10	13	19	10	185	Tinggi	Setuju

9	Y1.9	0	5	17	17	13	194	Tinggi	Setuju
10	Y1.10	0	8	15	16	13	190	Tinggi	Setuju

Tabel 5. 4 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja

5.2.2 Deskripsi jawaban responden pada variabel self efficacy

Pada penelitian ini, variabel *self efficacy* kerja diukur dengan menggunakan 12 item pernyataan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. Berikut ini adalah hasil jawaban responden penelitian.

Tabel 5.5 Jawaban Responden Pada Variabel self efficacy

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Keterangan	Rata-rata
1	X1.1	0	5	15	19	13	196	Tinggi	Setuju
2	X1.2	0	7	17	18	10	187	Tinggi	Setuju
3	X1.3	0	7	15	18	12	191	Tinggi	Setuju
4	X1.4	0	15	15	12	10	173	Cukup tinggi	Kurang Setuju
5	X1.5	1	12	16	14	9	174	Cukup tinggi	Kurang Setuju
6	X1.6	0	5	17	17	13	194	Tinggi	Setuju
7	X1.7	0	11	15	17	9	180	Tinggi	Setuju
8	X1.8	0	9	14	18	11	187	Tinggi	Setuju
9	X1.9	1	9	16	17	9	180	Tinggi	Setuju
10	X1.10	0	9	16	16	11	185	Tinggi	Setuju
11	X1.11	0	7	15	18	12	191	Tinggi	Setuju
12	X1.12	0	9	16	16	11	185	Tinggi	Setuju

Tabel 5. 5 Jawaban Responden Pada Variabel self efficacy

5.2.3 Deskripsi jawaban responden pada variabel kompetensi

Pada penelitian ini, variabel kompetensi kerja diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan yang terdiri dari 3 dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Berikut ini adalah hasil jawaban responden penelitian.

Tabel 5.6 Jawaban Responden Pada Variabel kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Keterangan	Rata-rata
-----	------------	-----	----	----	---	----	------------	------------	-----------

1	X2.1	0	5	14	18	15	199	Tinggi	Setuju
2	X2.2	0	6	16	18	12	192	Tinggi	Setuju
3	X2.3	0	8	15	16	13	190	Tinggi	Setuju
4	X2.4	0	7	17	16	12	189	Tinggi	Setuju
5	X2.5	0	8	16	16	12	188	Tinggi	Setuju
6	X2.6	0	10	16	17	9	181	Tinggi	Setuju

Tabel 5. 6 Jawaban Responden Pada Variabel kompetensi

5.3 Analisis pengaruh Self efficacy dan kompetensi terhadap kinerja

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom Corrected Item –Total Correlation, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka r tabel maka instrument dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item total correlation	R tabel	Keterangan
1. Task performance	Pernyataan 1	0,313	0,2305	Valid
	Pernyataan 2	0,314	0,2305	Valid
	Pernyataan 3	0,44	0,2305	Valid
	Pernyataan 4	0,353	0,2305	Valid
	Pernyataan 5	0,240	0,2305	Valid
	Pernyataan 6	0,550	0,2305	Valid
2. Contextual performance	Pernyataan 7	0,539	0,2305	Valid
	Pernyataan 8	0,484	0,2305	Valid
	Pernyataan 9	0,64	0,2305	Valid

	Pernyataan 10	0,458	0,2305	Valid
--	---------------	-------	--------	-------

Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja karyawan dengan item pernyataan 1-10 memiliki status valid yang mana nilai r hitung $>$ r tabel

Tabel 5.8
Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item total correlation	R tabel	Keterangan
Level	Pernyataan 1	0,333	0,2305	Valid
	Pernyataan 2	0,425	0,2305	Valid
	Pernyataan 3	0,334	0,2305	Valid
	Pernyataan 4	0,277	0,2305	Valid
Generality	Pernyataan 5	0,384	0,2305	Valid
	Pernyataan 6	0,541	0,2305	Valid
	Pernyataan 7	0,321	0,2305	Valid
	Pernyataan 8	0,644	0,2305	Valid
Strenght	Pernyataan 9	0,418	0,2305	Valid
	Pernyataan 10	0,399	0,2305	Valid
	Pernyataan 11	0,364	0,2305	Valid
	Pernyataan 12	0,332	0,2305	Valid

Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja karyawan dengan item pernyataan 1-12 memiliki status valid yang mana nilai r hitung $>$ r tabel

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item total correlation	R tabel	Keterangan
Pengetahuan	Pernyataan 1	0,588	0,2305	Valid
	Pernyataan 2	0,597	0,2305	Valid
Keterampilan	Pernyataan 3	0,349	0,2305	Valid
	Pernyataan 4	0,527	0,2305	Valid
Perilaku	Pernyataan 5	0,489	0,2305	Valid
	Pernyataan 6	0,424	0,2305	Valid

Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisioner variabel kinerja karyawan dengan item pernyataan 1 - 6 memiliki status valid yang mana nilai r hitung > r tabel

5.3.2 Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (Kuisioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur dalam waktu yang sama atau diulang kembali (Sugiyono:2010). Uji reliabelitas dalam penelitian ini menggunakan alat SPSS. Dalam penelitian ini dilakukan pada 52 responden, variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$ maka semuanya reliabel. adapun hasil dari pengujian reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan	9	0,604	> 0,6	Reliabel
Self Efficacy	12	0,611	> 0,6	Reliabel
Kompetensi	6	0,666	> 0,6	Reliabel

Tabel 5. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach Alpha semua item pertanyaan dari ketiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,6

5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.11
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,436	2,895		3,259	0,002
	X1	0,244	0,091	0,297	2,694	0,010
	X2	0,587	0,109	0,593	5,385	0,000

Tabel 5. 11 Hasil Uji Regresi Berganda

Sumber : Data diolah peneliti

Dari hasil pengujian persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : $Y = 9,463 + 0,244X_1 + 0,587X_2 + e$

Persamaan regresi diatas memiliki makna :

1. Konstanta sebesar 9,436, artinya jika nilai self efficacy (X1) dan kompetensi (X2) nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 9,436
2. Koefisien regresi variabel self efficacy (X1) sebesar 0,244, nilai tersebut berarti bahwa setiap kenaikan self efficacy satu satuan maka kinerja karyawan sebesar 0,244.
3. Koefisien kompetensi (X2) sebesar 0,587, nilai tersebut berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi satu satuan maka kinerja karyawan sebesar 0,587.

5.4.2 Uji Simultan (Uji - F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas (Self Efficacy dan Kompetensi) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Berikut hasil pengujian Uji F:

Tabel 5.12 Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666,251	2	333,126	51.322	0,000 ^b
	Residual	318,057	49	6,491		
	Total	984,308	51			

Tabel 5. 12 Hasil Uji F

Sumber : Data diolah

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Self Efficacy (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T Honda Wiltop Jambi.

5.4.3 Uji Parsial (Uji T)

Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila statistic t hitung lebih tinggi dari t tabel maka dapat di interpretasikan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasilnya :

**Tabel 5.13 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,436	2,895		3,259	0,002
	X1	0,244	0,091	0,297	2,694	0,010
	X2	0,587	0,109	0,593	5,385	0,000

Tabel 5. 13 Hasil Uji T

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dikatakan bahwa hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diperoleh :

a. *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan sebesar 0,010 hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana ($0,010 < 0,05$) H_1 diterima.

b. Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena ($0,000 < 0,05$) H_2 diterima.

5.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependent. Berikut hasil :

Tabel 5.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 ^a	0,677	0,664	2,54773

Tabel 5. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai pada Adjusted R Square sebesar $0,664 = 66,4\%$. Ini berarti kemampuan variabel independen (*Self Efficacy* dan Kompetensi) bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 66,4% dan sisanya 33,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Penelitian

5.5.1 Gambaran *self efficacy*, kompetensi dan kinerja karyawan kinerja karyawan

1. Kinerja sales

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terstruktur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing didalam bekerja.

Kinerja dapat menunjukkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Berikut ini adalah hasil dari dimensi kinerja karyawan pada P.T Honda Wiltop Jambi :

1. Kinerja Tugas (*Taks Perfomance*)

Berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa Karyawan berhasil merencanakan pekerjaan sehingga menyelesaikannya tepat waktu, Karyawan mengingat hasil kerja yang harus di capai, Karyawan bisa menetapkan prioritas dan bekerja secara efisien, serta karyawan dapat mengatur waktu dengan baik

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Perfomance*)

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan memiliki inisiatif memulai tugas baru setelah tugas lama selesai, Karyawan bekerja untuk selalu memperbarui pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, Karyawan juga menemukan solusi kreatif untuk masalah serta karyawan mengambil tanggung jawab ekstra, hal tersebut terlihat dari karyawan terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan dan karyawan berpartisipasi aktif dalam pertemuan dan konsultasi.

2. *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan yang diinginkan. Berikut adalah *self efficacy* pada P.T Honda Wiltop Jambi :

1. *Level*

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa karyawan dapat menghadapi, mengantisipasi setiap hambatan yang ada dalam setiap pekerjaan. Terlihat juga karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang sulit dan juga tidak merasa terbebani atas pekerjaan tersebut.

2. *Generality*

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan baik, mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, karyawan juga

mampu menyelesaikan beban kerja yang besar dengan baik dan siap menyelesaikan tugas apapun yang diberikan.

3. *Strenght*

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan yakin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, yakin akan jalan keluar yang diambil pada setiap permasalahan di pekerjaan, karyawan juga selalu bekerja dengan sungguh sungguh dan berusaha tekun dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut (Wibowo, 2018).

Berikut adalah gambaran kompetensi pada PT. Honda Wiltop

1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan dan karyawan memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan yang baik.

2. Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi dan karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.

3. Perilaku

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa karyawan selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

5.5.2 Pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T Honda Wiltop Jambi. Hal ini dapat dilihat dari level signifikan uji t sebesar 0,010 dan signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Kesimpulan diatas juga dibantu oleh jawaban responden yang positif seperti karyawan yang mampu menghadapi hambatan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, dan dapat mengantisipasi setiap hambatan dalam pekerjaan, juga karyawan yang

sama sekali tidak terbebani atas tugas tugas yang sulit serta karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan pekerjaan yang sulit, karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan baik, lalu karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan beban kerja dengan baik dan sesuai target, karyawan yang siap menyelesaikan tugas apapun yang diberikan, kemudian para karyawan yang yakin akan jalan keluar yang mereka pilih pada setiap permasalahan yang ada pada pekerjaan mereka dan juga karyawan yang selalu bekerja dengan sungguh sungguh dan tekun dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan, serta para karyawan yang yakin pada diri mereka bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat mereka selesaikan dengan baik.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi pada tahun 2019 dengan judul ” Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan pada P.T Honda Wiltop Jambi . Ari Fadzilah (2016) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K, Deborah C. Widjaja (2018) yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya juga menunjukkan Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian Dian Rizki Noviawati (2016) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)” juga menunjukkan Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

5.5.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari level signifikan uji t sebesar 0,000 dari signifikansi tersebut masih dibawah 0,05. Kesimpulan diatas juga dibantu oleh jawaban responden yang positif seperti dilihat dari dimensi pengetahuan karyawan yang memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dan memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Melihat dari dimensi keterampilan karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi dan mampu berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, dan jika melihat dari dimensi perilaku karyawan selalu mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

Sesuai dengan pendapat Raydhika Ardhi Siwi, Karnowahadi dan Inayah (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indmira Yogyakarta” yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT Indmira Yogyakarta. Sudarmin Manik, Nova Syafrina (2018) dengan judul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi riau Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau” menunjukan hasil kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Rizka Novita Sari, Herman Sjahrudhi, Nurlaely razak (2018) dengan judul “Pengaruh kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi profesionalisme Karyawan” menunjukan hasil Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nur Isyanto (2019) dengan judul “Hubungan Self-Efficacy Dan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor” juga menunjukan hubungan positif antara efikasi diri (self-efficacy) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru di sub rayon 11 parung kabupaten Bogor.

5.5.4 Pengaruh *self efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian simultan menyatakan bahwa *self efficacy* dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T Honda Wiltop Jambi. Hal tersebut dilihat dari kinerja tugas, bagaimana karyawan merencanakan pekerjaan sehingga menyelesaikan tepat waktu dan melakukan pekerjaan dengan efisien, kemudian dilihat dari kinerja kontekstual karyawan selalu untuk menemukan solusi kreatif di setiap masalah, mengambil tanggung jawab ekstra dan mencari tantangan baru dalam pekerjaan serta karyawan berpartisipasi aktif dalam pertemuan dan konsultasi. Hal ini juga dibuktikan melalui hasil uji Anova atau uji F yang memperoleh tingkat probabilitas p-value sebesar 0,000 dengan angka signifikan 0,05. Hasil ini didukung penelitian Atik Herawati, M. Shihab dan Wardah dengan judul “ Pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan kompetensi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja karyawan bagian produksi di PT. Indoprima Gemilang Surabaya ” juga menyimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya.