

PENGARUH KOMPETENSI, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PASAR SOPOYONO

YENI LESTARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Prodi Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pasar sopoyono. Kantor pasar sopoyono adalah sebuah kantor yang mengelola dan mengatur jalannya sebuah pasar. Kantor pasar sopoyono ini terletak dikawasan tanah bondodesa (kawasan tanah gogolan) yang beralamat JL. Rungkut Asri Utara No.2 Kota Surabaya. Kantor pasar sopoyono memiliki sebanyak 37 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan pada kantor pasar sopoyono yang berjumlah 37 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 37 orang dengan pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sig masing-masing variabel 0,000.

Kata Kunci: Komepetensi, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competency, self-efficacy, and job satisfaction variables on employee performance at the Sopoyono Market office. The Sopoyono Market Office is the office that manages and regulates the running of the market. The Sopoyono market office is in the Bondodesa area (Gogolan land) which is located at JL. Rungkut Asri Utara No. 2 Surabaya City. The Sopoyono Market Office has 37 employees. This research uses quantitative methods. The population in this study were all employees at the Sopoyono market office, totaling 37 employees. The number of samples used were 37 people with non-probability sampling. The results of this study indicate that competence has a significant effect on employee performance, self-efficacy has a significant effect on employee performance, and job satisfaction has a significant effect on employee performance. With a sig value of 0.000 for each variable.

Keywords: Competence, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perubahan dan perkembangan secara global yang tengah berlangsung saat ini menuntut setiap sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan harus mampu menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Perusahaan sangat membutuhkan peranan SDM yang handal dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Edwin B. Flippo (2020,16) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengelola, merencanakan, mengarahkan, dan memantau suatu kegiatan dalam proses memperoleh, mengembangkan, memberi kompensasi, menggabungkan, memelihara, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat. Perusahaan tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia, khususnya pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan bertindak sebagai pengawas, perencana, pengatur, direktur dan pengendali dalam kegiatan perusahaan. Dalam membangun peran sumber daya manusia yang handal maka, yang harus menjadi prioritas utama dalam perusahaan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Kompetensi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi SDM memiliki kinerja unggul dan mampu mendorong keberhasilan perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dari kombinasi sebuah keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang dimiliki individual untuk dikotribusikan terhadap perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Karyawan yang kompeten cenderung lebih percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai kinerja yang unggul.

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan atau keyakinan dalam diri setiap individu atas kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya, sehingga individu tersebut dapat

mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Sumaila dan Rossanty, 2022). Keyakinan tanpa ada keraguan sedikitpun yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus dipertahankan oleh sebuah perusahaan. Karena, dengan memiliki karyawan yang percaya diri perusahaan secara tidak langsung bisa memiliki kinerja yang meningkat dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan baik.

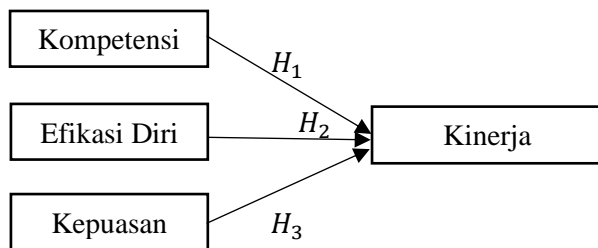
Kepuasan merupakan sifat dari individual yang dimana sifat ini memiliki tingkat yang berbeda-beda. Sesuai dengan pengertian dari kepuasan itu sendiri, Menurut Wagiman dan Sutanto (2018) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan sikap emosional yang dimiliki oleh setiap individu atau karyawan baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan bagi karyawan tersebut dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja salah satu tujuan sebuah perusahaan yang harus dicapai untuk setiap karyawannya. Dengan adanya karyawan yang puas dalam pekerjaannya maka, akan menciptakan sikap karyawan dengan memiliki sikap moral kerja yang baik, loyalitas, kedisiplinan dan kinerja yang meningkat.

Keberhasilan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh sebuah penilaian kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja memiliki sebuah informasi untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja SDM menjadi lebih baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari tingkat keberhasilan atau prestasi seorang karyawan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah berikan (Tanjung dan Lubis, 2021). Kinerja dapat dilihat dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar kerja yang telah ditetapkan sebuah perusahaan.

Dalam menghadapi era globalisasi yang semakin ketat dan ditandai dengan persaingan perusahaan lainnya. Menuntut sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompotensi dan percaya diri tinggi untuk

mengelola dan mengatur seperti halnya kantor pasar sopoyono agar bisa bersaing dengan perusahaan yang telah bergerak pada digitalisasi atau yang dikenal dengan perusahaan e-commerce. Kantor pasar sopoyono merupakan sebuah kantor yang mengelola dan mengatur jalannya sebuah pasar besar yang berlokasi di Jl. Kali Rungkut Asri Utara No 2 Surabaya. Kantor pasar sopoyono mempunyai peluang besar dalam mengelola pasar dengan memiliki sdm yang dapat diandalkan guna dalam menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas H_1 : Hipotesis 1

X_2 : Variabel Bebas H_2 : Hipotesis 2

X_3 : Variabel Bebas H_3 : Hipotesis 3

Y: Variabel Terikat

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021,53) menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah tanggapan atau jawaban sementara yang telah dirumuskan dan diterima untuk jangka waktu tertentu yang dapat menjelaskan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan.

H_1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono.

H_2 : Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono.

H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopoyono.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Balaka (2022,11) menyatakan bahwa penekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafa positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan random dengan pengumpulan data menggunakan analisis data yang bersifat statistik. Penelitian ini, menggunakan penelitian asosiatif kasual yang dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi dan sampel dengan cara pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner, kemudian jawaban dari kuesioner ini diukur menggunakan skala likert dan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Menurut Sahir (2021,52) regresi linear berganda adalah metode penelitian yang menganalisis lebih dari dua variabel.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pasar Sopoyono. Tepatnya berada pada Jl. Rungkut Asri Utara No. 2, Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 – April 2023, mulai dari tahap penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Paramita dkk (2021,72) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer untuk penelitian ini berasal dari penyebaran

kuisioner terhadap 37 karyawan yang ada pada Kantor Pasar Sopoyono.

2. Data Sekunder

Menurut Paramita dkk (2021,72) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media yang bersumber dari buku-buku, literatur serta dokumen perusahaan. Sumber data untuk data sekunder dari penelitian ini bersumber dari jurnal, dan buku-buku teori penunjang dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor Pasar Sopoyono yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh yang bisa disebut total sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Kantor Pasar Sopoyono yang berjumlah 37 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,802	0,325	Valid
	X1.2	0,808	0,325	Valid
	X1.3	0,749	0,325	Valid
	X1.4	0,802	0,325	Valid
	X1.5	0,802	0,325	Valid
	X1.6	0,876	0,325	Valid
Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,777	0,325	Valid
	X2.2	0,781	0,325	Valid
	X2.3	0,694	0,325	Valid
	X2.4	0,694	0,325	Valid
	X2.5	0,511	0,325	Valid
	X2.6	0,777	0,325	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,788	0,325	Valid
	X3.2	0,690	0,325	Valid
	X3.3	0,788	0,325	Valid
	X3.4	0,512	0,325	Valid

Kepuasan Kerja (X3)	X3.5	0,623	0,325	Valid
	X3.6	0,788	0,325	Valid
	X3.7	0,512	0,325	Valid
	X3.8	0,623	0,325	Valid
	X3.9	0,788	0,325	Valid
X3.10	0,778	0,325	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,897	0,325	Valid
	Y.2	0,745	0,325	Valid
	Y.3	0,687	0,325	Valid
	Y.4	0,897	0,325	Valid
	Y.5	0,811	0,325	Valid
	Y.6	0,897	0,325	Valid
	Y.7	0,745	0,325	Valid
	Y.8	0,897	0,325	Valid
	Y.9	0,687	0,325	Valid
	Y.10	0,897	0,325	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Berdasarkan tabel dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan variabel Kompetensi (X1), Efikasi Diri (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,325) dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,889	0,70	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,800	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,877	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,70	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel dapat dilihat dan disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dari kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

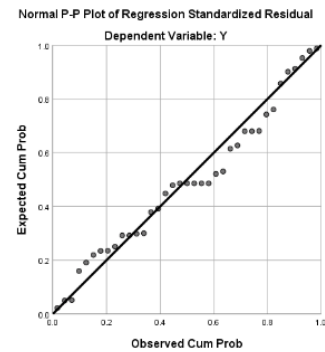
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.7847177
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.074
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independent memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,200, karena Asym. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Selain, tabel One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test diatas untuk mengetahui apakah data ini normal atau tidak bisa dilihat dari P-P plot, dimana untuk melihat kenormalan dari nilai residual yang berpedoman pada titik-titik ploating yang terdapat dalam hasil output sps berikut gambarnya:



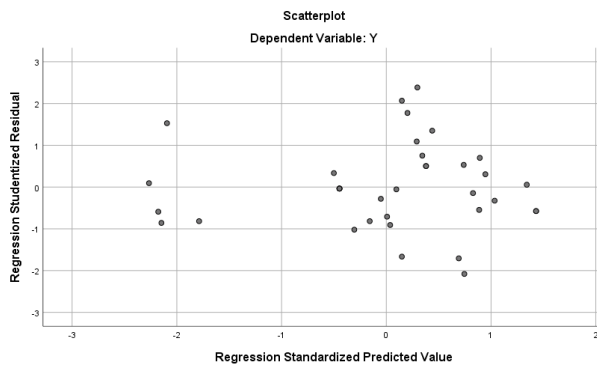
2. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	0,197	5.071
	Efikasi Diri (X2)	0,47	21.251
	Kepuasan Kerja (X3)	0,31	32.422
a. Dependent variabel: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data SPSS Multikolonieritas

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,197 dengan VIF 5.071. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,47 dengan VIF 21.251. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki Tolerance 0,31 dengan VIF 32.422. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, nilai VIF kurang dari 10 dan VIF lebih dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada 2 variabel terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat dan disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala hetesrokedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	-1.647	1.235		-1.334	0,191
	Kompetensi	1.261	0,094	0,734	13.368	0,000
	Efikasi Diri	-1.081	0,217	-0,559	-4.979	0,000
	Kepuasan Kerja	0,934	0,164	0,793	5.717	0,000

a. Dependet Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1.647 + 1.261X_1 + 1.081X_2 + 0,934X_3$$

Keterangan:

α = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta (α) pada variabel Y sebesar -1.647 yang berarti angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja (Y). Apabila Kompetensi (X1), Efikasi Diri (X2), Kepuasan Kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -1.647.

β_1 = Koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X1)

Nilai koefisien regresi dari variabel Kompetensi (X1) sebesar 1.261 yang berarti bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Kompetensi (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 1.261. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

β_2 = Koefisien regresi dari variabel Efikasi Diri (X2)

Nilai koefisien regresi dari variabel Efikasi Diri (X2) sebesar 1.081 yang berarti bahwa Efikasi Diri (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Efikasi Diri (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 1.081. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

β_3 = Koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,934 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Kepuasan Kerja (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,934. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardised Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	-1.647	1.235		-1.334	0,191
	Kompetensi	1.261	0,094	0,734	13.368	0,000
	Efikasi Diri	-1.081	0,217	-0,559	-4.979	0,000
	Kepuasan Kerja	0,934	0,164	0,793	5.717	0,000

a. Dependet Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Uji t

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

menunjukkan besarnya nilai sig Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,368 >$ nilai t tabel $0,325$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono.

b. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig efikasi diri sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,979 >$ nilai t tabel $0,3550$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain secara parsial Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,717 >$ nilai t tabel $0,3550$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopoyono.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	.81961

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Data tabel diatas didapatkan dari nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan nilai dari *adjusted R square* sebesar $0,980$. Hal ini berarti bahwa sebesar 98% variabel Kompetensi, Efikasi Diri dan Kepuasan mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 37 responden yang merupakan karyawan Kantor Pasar Sopoyono. Adapun karyawan Perempuan yang mendominasi sebanyak 2 orang dan karyawan laki-laki sebanyak 35 orang. Pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah pada tingkat S1 dengan jumlah 12 responden dan sisanya berpendidikan SMP, SMA, SMK. Usia responden yang mendominasi adalah usia 30-35 Tahun sebanyak 11 orang. Masa kerja yang mendominasi pada responden adalah 6-10 dan 16-20 Tahun dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 12 orang. Hasil analisis data yang telah diolah semua item terbukti valid dan reliabel. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdistribusi normal, dan terjadi gejala multikolinieritas tetapi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Implikasi Penelitian

1. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki dalam diri setiap individu yang berupa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam melaksanakan atau

melakukan pekerjaannya secara kompeten atau efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo. Hal ini mengandung implikasi supaya perusahaan dapat mencari atau menerima karyawan yang berkompentensi untuk berkontribusi dalam perusahaannya.

2. Efikasi Diri merupakan kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan sesuatu diberbagai kondisi dan situasi tertentu dan mampu beradaptasi dan menghadapi hambatan-hambatan yang ada untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo. Hal ini mengandung implikasi supaya perusahaan dapat melatih karyawan dengan percaya diri untuk berkompentensi dalam perusahanya.
3. Kepuasan Kerja merupakan bentuk sikap emosional individu yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap aspek-aspek yang mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pasar Sopooyo. Hal ini mengandung implikasi supaya perusahaan dapat memberikan kepuasan terhadap ke karyawannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopooyo” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji t (uji parsial), variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat

dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopooyo.

2. Hasil dari uji t (uji parsial), variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopooyo.
3. Hasil dari uji t (uji parsial), variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pasar Sopooyo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan
Berdasarkan penelitian ini diharapkan kepada Kantor Pasar Sopooyo untuk bisa mencari atau menerima karyawan-karyawan yang berkompentensi, percaya diri dan perusahaan bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, agar kualitas perusahaan bermaksimal.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya supaya lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 1-11.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi*. Jombang: LPPM UNHASY Tebuireng Jombang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 22-28.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma*, 9-15.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa, Sulawesi Selatan: CV. Berkah Utami.
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua*, 431-446.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan karakteristik Pekerja*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Juhro, S. M. (2020). *Transfomational Leadership: Konsep, Penekatan, dan Implikasi pada Pengembangan*. Jakarta: Bank Indonesia Institute.
- Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang, Jawa Timur: Widyagama Press.
- Prayekti, & Rasyid, M. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR*, 55-60.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 27-40.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan

- Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- S, W., & Susanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding SENDI_U*, 566-574.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., . . . Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung, Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suaedi, F. (2017). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Rumah Sakit Haji Surabaya. *Al-Tijarah*, 79-102.
- Suciono, W. (2021). *Berfikir Kritis (Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Efikasi Diri)*. Indramayu, Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Sugiyono. (Bandung). *Metode Penelitian* . 2018: Alfabeta.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. *Ilmiah Manajemen*, 43-49.
- Sumaila, R. S., & Evvy Rossanty, N. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jamut: jurnal ilmu manajemen universitas tadulako*, 28-37.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan*. Bogor: Yayasan Warkat Utama.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Ilmiah FE-UMM*, 30-49.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelilaan Pajak dan Retribusi Daerah. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 761-768.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.