

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA
LAKSMI MUSLIMAH SURABAYA**

Alifa Kurnia Ramadhani
alifakurnia16@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The success of organization depends greatly on employees performance. While, each organization or company will try to improve their employees performance in order to achieve its objectives. Moreover, in order to increase the employees performance. There are many factors should be concern by the company namely self efficacy, employees compensation, and work discipline. Therefore, this research aimed to examine the effect of self efficiency and compensation on employees performance through work discipline of Laksmi Muslimah Surabaya. The population was employees of Laksmi Muslimah Surabaya. Furthermore, the research was quantitative. Additionally, the data were primary with questionnaire as the instrument. The questionnaire were distributed to 70 respondents with saturated sampling technique. In addition, the data analysis technique used path analysis with SPSS 20. The research result concluded self efficiency had positive and significant effect on work discipline with coefficient regression of 0.628. Likewise, compensation had positive and significant effect on work discipline with coefficient regression of 0.437. Meanwhile, self efficiency had positive and significant effect on employees performance with coefficient regression of 0.655. Similarly, work discipline had positive and significant effect on employees performance with coefficient regression of 0.364. In brief, work discipline had intervened the correlation between self efficiency and work performance which had positive and significant effect with coefficient regression of 0.126.

Keywords : *Self Efficacy, Compensation, Work Discipline, Employees Performance*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti *self efficacy*, kompensasi karyawan, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. Populasi dalam penelitian ini karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,628. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,437. *Self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,642. Kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,655. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,364. Disiplin kerja memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,364. Disiplin kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,126.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dan mau belajar dalam menghadapi kemajuan zaman. Salah satunya adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki (Krishnan, 2010). Seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemahaman tentang kompensasi tidak hanya sebatas pada adanya kontrak psikologis antara perusahaan dan karyawan saja, tetapi mencakup aspek yang lebih luas yaitu keadilan, pasar tenaga kerja, dan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:194) tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan. Teori ini juga didukung oleh Sondang (2014) bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan di Laksmi Muslimah Surabaya, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1
Rekap Absensi Laksmi Muslimah Surabaya Bulan Mei - September 2019

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Mei	3	0	5	3	11
Juni	2	2	3	2	9
Juli	4	4	0	4	12
Agustus	2	0	0	3	5
September	1	5	0	5	11

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan Laksmi Muslimah Surabaya dari bulan Mei - September 2019 sangat rendah. Hal itu dapat dilihat pada bulan Juli total karyawan yang tidak hadir lebih tinggi yaitu dengan total 12 dari bulan sebelumnya yaitu dengan total 9. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan kurang diperhatikan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan memberikan dampak yang baik yaitu *self efficacy*.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (4) Apakah *self efficacy* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya?

(5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (6) Apakah disiplin kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (7) Apakah disiplin kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (2) Untuk menganalisis kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (3) Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (4) Untuk menganalisis *self efficacy* terhadap kinerja Laksmi Muslimah Surabaya. (5) Untuk menganalisis kompensasi terhadap kinerja Laksmi Muslimah Surabaya. (6) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (7) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018:481) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Self Efficacy

Dalam menjalankan setiap kegiatan atau menjalani kehidupan, setiap manusia diharuskan memiliki *self efficacy*. Hal tersebut akan mendorong seseorang untuk mengerti secara mendalam terhadap situasi dan kondisi yang dapat menerangkan tentang mengapa ada yang mengalami kegagalan ataupun keberhasilan. Menurut Luthnas (2011) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. *Self-efficacy* juga menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. Teori tersebut juga didukung oleh Alwisol (2010) bahwa *Self efficacy* bukanlah sebuah aspirasi atau cita-cita karena cita-cita menggambarkan sebuah kondisi yang ingin dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian atas diri sendiri.

Kompensasi

Menurut Zainal (2014:541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pendapat lain dari Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2016:9) kompensasi hendaknya dapat mendorong kerja yang baik, tanggung jawab, pengalaman, perilaku yang produktif dan kesetiaan. Kesimpulan dari beberapa ahli yang mengemukakan pendapat di atas bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal balik perusahaan terhadap karyawan berupa penghargaan dalam bentuk upah maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan atas usaha, upaya dan kerja keras serta kemampuan karyawan berikan selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

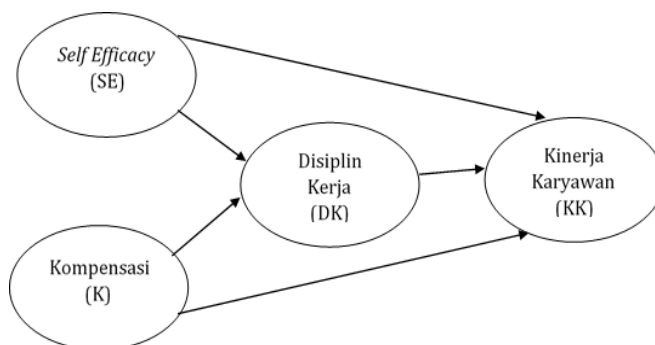
Disiplin kerja menurut Singodimedjo (2010:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat lain dari Rivai (2017:825) Disiplin merupakan suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Teori ini didukung oleh Handoko (2016) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang ada agar perilaku karyawan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2013).

Penelitian Terdahulu

Penelitian Sri (2011) menunjukkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Yafiz dan Marliyah (2016) menunjukkan variabel Self Efficacy, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Self Efficacy dan Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja. Penelitian Diah (2017) menunjukkan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indrawati (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nidiya (2018) menunjukkan antara Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual

Tinjauan teoritis sebagai dasar penyusunan rerangka konseptual, untuk kemudian dapat dianalisis. Berikut rerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Sumber : diolah

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis, maka pengembangan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: H₁: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₃: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₄: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₅: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₆: Disiplin kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya, H₇: Disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Agar memperoleh data yang akurat, perlu menggunakan metode penelitian yang benar. Penelitian ini adalah penelitian Casual-Comparative Research yaitu kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat, dan penelitian berusaha melacak kembali hubungan tersebut (Sukardi 2011).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan di Laksmi Muslimah Surabaya. Jumlah populasi pada Laksmi Muslimah Surabaya sebanyak 70 orang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh sumber asli atau tanpa perantara yaitu karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Dalam penelitian ini yang dimaksud data primer adalah jawaban responden melalui kuesioner. Menurut Arikunto (2012:172) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari data diperoleh. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden yang merupakan karyawan laksmi Muslimah Surabaya. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang efisien antara variabel yang diukur dengan yang diharapkan dari responden. Data primer dikumpulkan dengan melakukan cara pendekatan secara langsung kepada responden dan pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih untuk diisi. Tujuan dari kuesioner sendiri adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Self Efficacy (SE)

Self efficacy merupakan keyakinan individu untuk membentuk peran sentral dalam proses pengawasan melalui motivasi dan pencapaian kinerja pada Laksmi Muslimah Surabaya. Indikator *Self Efficacy* menurut Bandura (2011) : (1) Keyakinan terhadap kemampuan, (2) Bertanggung jawab atas setiap perbuatannya, (3) Hangat dan sopan, (4) Menghargai orang lain, (5) Keinginan berprestasi, (6) Bekerja sesuai dengan kemampuan.

Kompensasi (K)

Kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja dan jasa yang telah diberikan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi pada Laksmi Muslimah Surabaya. Indikator kompensasi menurut Simamora (2017:26) adalah sebagai berikut: (1) Upah dan Gaji, (2) Jaminan Asuransi atau Uang Kesehatan, (3) Fasilitas, (4) Insentif, (5) Tunjangan.

Variabel *Intervening*

Disiplin kerja (DK)

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak diperbolehkan untuk melanggarnya pada Laksmi Muslimah Surabaya . Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan, (3) Ketaatan Pada Standart Kerja, (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, (5) Etika Kerja.

Variabel *Dependen*

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok pada Laksmi Muslimah Surabaya. Menurut Husain (2017) indikator kinerja yaitu : (1) Tanggung jawab, (2) Pengetahuan tentang pekerjaan, (3) Pemanfaatan waktu kerja, (4) Kehadiran.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis data adalah proses pemecahan masalah yang diteliti setelah semua data yang dibutuhkan diperoleh secara lengkap. Menurut Asra (2015:183) teknisk analisis data adalah suatu proses mengolah, mengevaluasi, dan mentraformasikan data mentah ke statis dan ke informasi statis, serta memahami dan mengkaji serta menginterpretasikan informasi statistik tersebut kemudian mengambil kesimpulan yang berguna untuk membuat kebijakan dan pengambilan keputusan. Teknik analisis data kuantitatif yaitu teknik yang digunakan dengan menguji suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan metode statistik (Sugiyono 2014:331).

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas pada instrument dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh pearson dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono,2014:173) : (1) Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid, (2) Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan relibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal yang adapat diterima jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ maka instrument penelitian realibel. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka instrument tidak realibel (Ghozali,2016:48).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Ghozali (2016:175) menyatakan bahwa model path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur dimulai dengan menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Hasil diagram jalur menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen yang disebut koefisien jalur. Koefisien jalur adalah sama dengan koefisien regresi yang di standartkan (Standardized coefficient regression).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan: (1) Analisis grafik, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Menurut Santoso (2011:214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Analisis Statistik, disamping analisis grafik dilengkapi dengan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusannya, jika nilai probabilitas signifikansi $K-S > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas didalam model regresi, digunakan kriteria : (1) Jika antar variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan multikolinearitas. (2) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) ≥ 10 maka dinyatakan sebagai multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas dengan melihat grafik scatterpot.

Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal tersebut akan menandakan terjadinya homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari R square-nya (Sarwono dan Elly, 2010:194). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel yang endogen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi terikat (Ghozali, 2016:97).

Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak. Sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas karena secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012:120). Pengujian dapat dilakukan dengan dua acara. Cara yang pertama dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel dan cara kedua adalah dengan cara membandingkan angka taraf signifikan 0,05 (Setiawan, 2016:196).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016:98). Pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Untuk memutuskan apakah Ho diterima atau ditolak, maka ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar 5% sehingga keputusan untuk menolak Ho. Jika nilai sig < 0,05 untuk koefisien tiap variabel. Jika semua koefisien regresi setelah diuji ternyata semua signifikan, maka diagram yang dihipotesiskan dapat diterima, akan tetapi jika salah satu tidak signifikan maka diagram jalur atau model hubungan antar variabel yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2014).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	r tabel	Keterangan
Self Efficacy	SE.1	0,431	0,2319	Valid
	SE.2	0,366		Valid
	SE.3	0,296		Valid
	SE.4	0,505		Valid
	SE.5	0,441		Valid
	SE.6	0,530		Valid
Kompensasi	K.1	0,803		Valid
	K.2	0,804		Valid
	K.3	0,777		Valid
	K.4	0,761		Valid
	K.5	0,791		Valid
Disiplin Kerja	DK.1	0,612	Valid	
	DK.2	0,523	Valid	

	DK.3	0,572	Valid
	DK.4	0,720	Valid
	DK.5	0,528	Valid
	KK.1	0,598	Valid
	KK.2	0,690	Valid
Kinerja Karyawan	KK.3	0,701	Valid
	KK.4	0,695	Valid
	KK.5	0,621	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 13 di atas diketahui bahwa koefisien korelasi (r hitung) dari variabel Self Efficacy (SE), Kompensasi (K) variabel kinerja karyawan (KK), dan variabel disiplin kerja (DK) mempunyai nilai lebih besar dari r tabel (0,2319). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

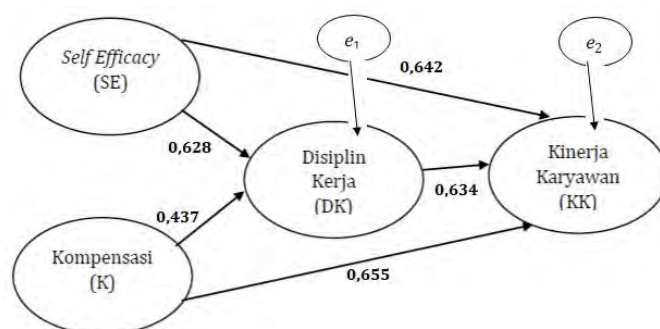
Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Self Efficacy	0,620	Reliabel
Kompensasi	0,846	Reliabel
Disiplin Kerja	0,706	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,678	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepemimpinan Self Efficacy (SE), Kompensasi (K), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Karyawan (KK) lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan reliabel.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Berdasarkan Gambar 2 di atas, struktur dalam penelitian ini dapat terbagi menjadi 2 (dua) persamaan yaitu:

1. Persamaan 1
 $DK = 0,628 SE + 0,437 K + e_1$
2. Persamaan 2
 $KK = 0,642 SE + 0,655 K + 0,634 DK + e_2 \dots \dots \dots (2)$

Keterangan:

- $e_{1,2}$: variabel residu
- $p_{1.1}, p_{n.n}$: koefisien jalur (koefisien regresi yang distandardkan)
- SE, K : variabel bebas (*Self Efficacy*, Kompensasi)
- DK : variabel *intervening* (Disiplin Kerja)
- KK : variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Uji Asumsi Klasik

**Uji Normalitas
Pendekatan Kolmogorov Smirnov**

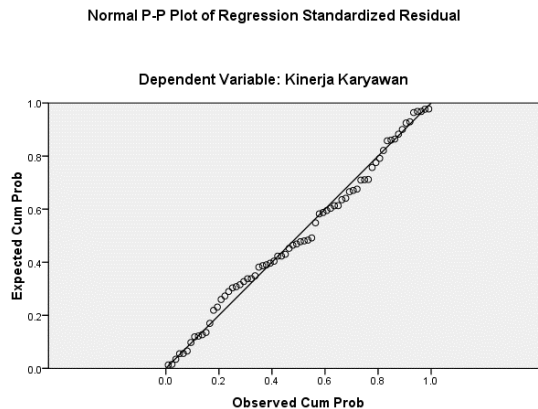
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,550
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,923 ^c

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki probabilitas sebesar 0,923. Dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 ini, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pendekatan Grafik



Gambar 1
Hasil Grafik P-Plot Normalitas
Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan P-P Plot Of Regresion Standart menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

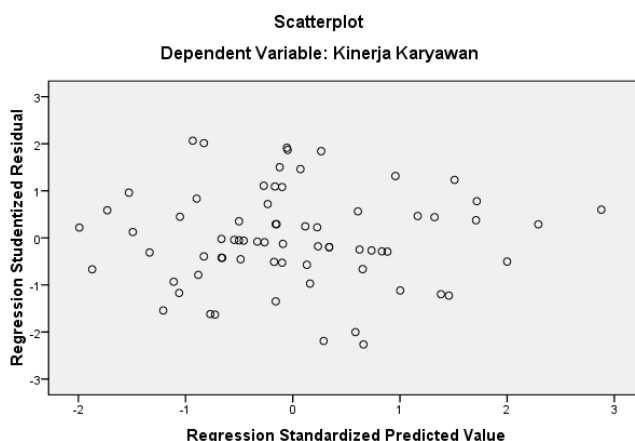
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	1,012	0,988	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	1,030	0,970	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1,021	0,980	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan uji Multikolinieritas yang dilakukan terhadap variabel *Self Efficacy*, Kompensasi dan disiplin kerja diperoleh data seperti yang ada dalam tampilan tabel di atas. Hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Lampiran output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6
Koefisien Determinasi Model 1
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,698 ^a	0,487	0,444	0,252292

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 6 di atas, diketahui R square (R²) pada model regresi 1 sebesar 0,487 atau 48,7% yang menunjukkan bahwa 48,7% perubahan variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan kompensasi sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Model 2
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,390 ^a	0,152	0,014	0,252821

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil Tabel 7 di atas, diketahui R square (R^2) pada model regresi 2 sebesar 0,152 atau 15,2% yang menunjukkan bahwa 15,2% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, kompensasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 84,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F Model 1
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,308	2	3,654	50,876	0,000 ^a
	Residual	426,464	67	6,365		
	Total	433,771	69			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil Tabel 8, didapatkan tingkat signifikansi uji F pada model 1 = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang berarti pengaruh variabel *self efficacy* dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya tingkat dari disiplin kerja ditentukan seberapa tinggi tingkat *self efficacy* dan kompensasi yang diberikan oleh Laksmi Muslimah Surabaya.

Tabel 9
Hasil Uji F Model 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,518	2	2,759	12,776	0,000 ^a
	Residual	428,253	67	6,392		
	Total	34,628	99			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil Tabel 9, didapatkan tingkat signifikansi uji F pada model 2 = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang berarti pengaruh variabel *self efficacy*, kompensasi, dan kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil ini mengidentifikasi bahwa naik turunnya tingkat disiplin kerja ditentukan seberapa tinggi tingkat *self efficacy* dan kompensasi yang diberikan oleh Laksmi Muslimah Surabaya serta kinerja karyawan.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 10
Hasil Uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	Standardized Coefficient	Sig. Value	Sig. α	Putusan*
1	SE \rightarrow DK	0,628	0,000	0,05	Signifikan
2	K \rightarrow DK	0,437	0,000	0,05	Signifikan
3	SE \rightarrow KK	0,642	0,000	0,05	Signifikan
4	K \rightarrow KK	0,655	0,000	0,05	Signifikan
5	DK \rightarrow KK	0,364	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 11 di atas dapat dijelaskan secara berurut sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, pengaruh SE terhadap DK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,628 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja terbukti signifikan. Dengan demikian, H_a yang diajukan yaitu "*self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, pengaruh K terhadap DK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,437 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja terbukti signifikan. Dengan demikian, H_a yang diajukan yaitu "kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, pengaruh SE terhadap KK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,642 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian, H_a yang diajukan yaitu "*self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, pengaruh K terhadap KK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,655 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian, H_a yang diajukan yaitu "kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis 5: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, pengaruh DK terhadap KK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,364 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian, H_a yang diajukan yaitu "disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan" mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

Pengujian Hipotesis 6: Terdapat pengaruh Celebrity Endorser terhadap Loyalitas Pelanggan yang dimediasi Kepuasan Pelanggan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, variabel SE berpengaruh positif terhadap DK dan DK berpengaruh positif terhadap KK. Dengan demikian, variabel DK memediasi pengaruh SE terhadap KK. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung, maka dilakukanlah perkalian antara koefisien variabel SE terhadap DK dan pengaruh DK terhadap KK yaitu $0,628 \times 0,364 = 0,228$. Nilai hasil dari perkalian tersebut lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung SE terhadap KK 0,642. Total pengaruh yakni $0,228 + 0,642 = 0,870$. Besaran pengaruh SE terhadap KK melalui DK lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh SE terhadap KK.

Pengujian Hipotesis 7: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 10, variabel K berpengaruh positif terhadap DK dan DK berpengaruh positif terhadap KK. Dengan demikian, variabel

DK memediasi pengaruh K terhadap KK. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung,

maka dilakukanlah perkalian antara koefisien variabel K terhadap DK dan pengaruh DK terhadap KK yaitu $0,437 \times 0,364 = 0,159$. Nilai hasil dari perkalian tersebut lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung K terhadap KK yang sebesar 0,655. Total pengaruh yakni $0,159 + 0,655 = 0,814$. Besaran pengaruh K terhadap KK melalui DK lebih kecil dibanding dengan pengaruh K terhadap KK.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja hal ini terbukti dengan nilai t-statistic sebesar 8,387 dan sig. ($0 < 0,05$). *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,628. *Self Efficacy* yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Karyawan akan termotivasi jika *self efficacy* nya tinggi, dengan *self efficacy* yang tinggi maka akan timbul disiplin kerja yang baik. Orang-orang dengan dorongan *self efficacy* yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuatnya untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Merangsang karyawan yang *self efficacy* nya tinggi berarti memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas tercapai dan meningkat sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Klaser (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi *self efficacy* yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja hal ini terbukti nilai t-statistic sebesar 7,132 dan sig. ($0 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,437. Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin besar pula disiplin kerja pada karyawan. Adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Simamora (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t-statistic sebesar 8,699 dan sig. ($0 < 0,05$). *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,642. *Self Efficacy* yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa *self efficacy*, yang dimiliki oleh karyawan dalam

melakukan pekerjaan akan semakin tinggi sehingga kinerja mereka juga akan semakin tinggi.

Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* untuk berprestasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya *self efficacy* seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya *self efficacy* dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kinerja dan tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki *self efficacy* dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Karyawan akan semangat bekerja jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul *self efficacy* yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Alwisol (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *Self Efficacy* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t-statistic sebesar 9,012 dan sig. ($0 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,655. Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping faktor lainnya yang dicapai. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Karyawan yang menikmati kompensasi pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan, dan sebaliknya. Kompensasi yang tinggi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat tergantung pada kompensasi yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Selain itu kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan, komitmen karyawan untuk tetap loyal dan tidak melakukan kemangkiran. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fitriani (2016). Pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terbukti dengan nilai t-statistic sebesar 3,339 dan sig. ($0 < 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,6364.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin meningkatkan semangat serta kinerja karyawan terhadap perusahaan guna mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi. Penerapan disiplin kerja dalam sehari-harinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehari-hari. Perilaku karyawan yang berlandaskan disiplin kerja yang tepat dapat menimbulkan kinerja karyawan menjadi maksimal. Disiplin kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja sebagai cara meningkatkan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan disiplin kerja akan menjadikan disiplin kerja tersebut sebagai suatu komitmen pada dirinya. Komitmen tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka dan mengabaikan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hasibuan (2013). Pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

Pengaruh *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, pengaruh langsungnya sebesar 4,406 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 3,969 terdapat selisih sebesar 0,437. *Self efficacy* signifikan berpengaruh terhadap terjadinya disiplin kerja dan kinerja karyawan memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa *self efficacy* adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada disiplin kerja serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sedangkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah kinerja karyawan dalam berprestasi. Merangsang para karyawan yang berprestasi berarti memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan tercapai dan meningkat sehingga karyawan memperoleh *self efficacy* yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Nidhiya (2017) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, pengaruh langsungnya sebesar 4,406 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 3,969 terdapat selisih sebesar 0,437. Kompensasi sudah signifikan berpengaruh terhadap terjadinya disiplin kerja dan kinerja karyawan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa secara implisif dicerminkan adanya korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat menghasilkan disiplin kerja. Setiap orang dalam perusahaan selayaknya memahami bahwa bekerja bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan dasar agar kepuasan mereka dalam bekerja terpenuhi seperti pemenuhan kebutuhan akan pangan, papan (perumahan), sandang, keamanan dan keselamatan, kebutuhan diakui dalam kelompok, harga diri dan aktualisasi diri, melainkan lebih dari itu, yakni kesadaran bekerja dengan etos memenuhi prinsip etika dalam bekerja dan semangat kerja tinggi untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Yafiz dan Marliyah (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkat nilai disiplin kerja; (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkat kinerja karyawan; (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, semakin tinggi kompensasi maka akan meningkat nilai disiplin kerja; (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi nilai kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan; (5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkat tingkat kinerja karyawan; (6) Pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan memediasi *self efficacy* terhadap disiplin kerja; (7) Pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja lebih besar dan signifikan daripada pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan bukan variabel mediasi dari hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel saja, yaitu *self efficacy*, kompensasi, dan kinerja karyawan. (2) Terdapat keterbatasan penelitian pada sample penelitian yaitu data responden yang diperoleh hanya 70 orang saja. (3) Keterbatasan penelitian lainnya yaitu dengan menggunakan kuesioner terkadang jawaban yang diperoleh dari responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Penerapan *self efficacy* mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun disiplin kerja. Maka dari itu, pemimpin diharapkan melakukan pengarahan dan perbaikan sistem yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri dan reward yang diberikan pemimpin terhadap karyawan yang dapat memenuhi bahkan melebihi target membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya hal demikian *self efficacy* pun secara otomatis dapat meningkat karena adanya feedback yang diberikan oleh perusahaan; (2) Kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengertian bahwa kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sudah baik. Maka kedepannya baik perusahaan maupun pemimpin dapat lebih baik lagi dalam memberikan kompensasi atas apa yang sudah dikerjakan oleh para karyawan. Kompensasi terhadap disiplin kerja mempengaruhi secara langsung, dibandingkan kompensasi melalui kinerja karyawan. Hal ini berarti meskipun karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima tetapi tidak menurunkan keinginan untuk keluar. Maka diharapkan bahwa sistem pengupahan dan sistem reward yang lebih baik dibanding dengan perusahaan lain akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar; (3) Penerapan *self efficacy* yang tepat sasaran terhadap karyawan di perusahaan, karena mempertimbangkan setiap individu karyawan memiliki *self*

efficacy yg berbeda beda. Positioning (“*right man in the right place*”) yang tepat untuk menjadikan karyawan di perusahaan merasa pas dan cocok di bidang yang akan dikerjakannya. Maka penerapan *self efficacy* bisa meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut; (4) Mengacu dari hasil dari data penyebaran kuesioner kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka kompensasi di perusahaan jika sudah baik bisa dipertahankan atau lebih ditingkatkan kembali, dan jika kompensasi di perusahaan tersebut belum baik bisa diminimalisir dan diperbaiki agar karyawan bisa meningkat kinerjanya dan lebih disiplin di pekerjaannya yg pada akhirnya bisa mencapai visi dan misi di perusahaan tersebut; (5) Kinerja karyawan akan meningkat jika penerapan *self efficacy* dan kompensasi berjalan dengan baik dan benar, maka dua variable tersebut bisa jadi acuan untuk perbaikan kedepannya di perusahaan tersebut dan jika kinerja karyawan meningkat akan memediasi *self efficacy* terhadap disiplin kerja; (6) Jika pengaruh kompensasi lebih besar dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka kompensasi jadi nilai penting untuk diterapkan lebih menyeluruh di perusahaan tersebut, karena dari variable disiplin kerja ini salah satu faktor yang mempengaruhi positif untuk kinerja karyawan di perusahaan tersebut; (7) Keseluruhan variable *self efficacy*, kompensasi, disiplin kerja dan, kinerja karyawan merupakan variabel keterkaitan satu sama lain jadi hal tersebut harus diterapkan dengan baik dan benar di perusahaan tersebut karena jika tidak dilakukan akan ada ketimpangan dari variable tersebut yg akan mempengaruhi keadaan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwoisol. 2010. *Psikologi kepribadian*. Rineka Cipta. Malang.
- Ananta, D. dan K. Seseliya. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Modern Widya Technical*. Vol 5 No 3.
- Anoki, S. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asra, R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Bandura, A. 2011. *Article of Guide for Constructing Self Efficacy Scales Information Age Publishing*. New York.
- Bangun, W.D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baron, R dan A. Byrne. 2011. *Psikologi Sosial*. Erlangga. Jakarta.
- Cherian, J dan J. Jolly. 2013. *Impact of Self efficacy om Motivation and Performnace of Employees*. International Journal of Business and Management
- Dwi, S. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 40 No 1. Malang.
- Firmandari. 2014. *Manjemen Personalialia*. Edisi Pertama. Airlangga. Jakarta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang.
- Handoko, T. Hani 2016. *Manjemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Husain, U. 2017. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Indrawati. 2014. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kasegar, R. G. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Manado*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Klaser, S. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Krishnan. 2010. *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.

- Mangkunegara, dan A.A. Anwarprabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Prawirosentono. 2018. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Priyantono. 2012. *Pengaruh self-leadership, self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia) Semarang, JawaTengah*.
- Rimper, R.R., dan L. Kawet. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember, Hal. 413-423, ISSN: 2303-1174.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo. Bandung.
- Robbins, Stephen P. dan C. Mary. 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Ruki. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Kasara. Jakarta.
- Setiawan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Konteks Organisasi Publik Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber DayaManusia*,Yogyakarta.
- Sinambela . 2018. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto, Budi. 2010. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sondang. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Anas. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.