

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *COACHING*, DAN *COMPENSATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ulfie Emyliana Saraswaty
Ulfie_emylianas@yahoo.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This study is intended to look at the customer responses of PT. Alfaria Trijaya Sidoarjo's source on employee performance, in order to obtain information about Self-Efficacy, Coaching and Compensation. This research aimed to examine and discuss the influence of Self-Efficacy characteristic, Coaching and Compensation to the employees performance i.e PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. The description of the research population were employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo and the number of research samples were 96 respondents. The research method used quantitative and descriptive analysis research. The data collection method used questionnaire personally to the employees. The examination of this research used multiple linear regressions analysis, with the instrument of SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 23 version. The results of this research showed that Self-Efficacy and Coaching gives significant and positive influence to the employees' performance. Meanwhile, Compensation gave insignificant and positive influence to the employees performance. Furthermore, dominant variable was compensation because its coefficient correlation (r^2) was greater than other variables.

Keywords : *self-efficacy, coaching, compensation, employees performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat tanggapan pelanggan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo terhadap kinerja karyawan, guna memperoleh informasi mengenai *Self-Efficacy*, *Coaching* dan *Compensation*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji mengenai pengaruh karakteristik *Self-Efficacy*, *Coaching* dan *Compensation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. Gambaran dari populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 96 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal kepada karyawan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dan *Coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel yang paling dominan adalah *compensation* karena mempunyai koefisien korelasi (r^2) paling besar disbanding dengan variabel lainnya.

Kata Kunci : *self-efficacy, coaching, compensation, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi di masyarakat saat ini menyebabkan hampir seluruh perusahaan mengalami permasalahan yang sama. Salah satu aspek penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Keyakinan akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan masalah atau pekerjaan disebut dengan *Self-Efficacy*. Menurut Bandura (1994), *Self-Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja. *Self-Efficacy* mempengaruhi semangat pada diri dan tindakan melalui dampak yang diberikan terhadap tujuan dan aspirasi. Hal ini sebagian atas dasar keyakinan bahwa seseorang memilih apa tujuan dari melakukan tantangan, berapa banyak usaha untuk berinvestasi dalam usaha tersebut, dan berapa lama untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Bandura, 1997). Ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah. Individu yang mempunyai ekspektasi *Self-Efficacy* yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. Semakin tinggi *Self-Efficacy* seseorang, maka semakin tinggi keyakinan untuk mampu

menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi oleh karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (2) Apakah *Coaching* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (3) Apakah *Compensation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui pengaruh *Coaching* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (3) Untuk mengetahui pengaruh *Compensation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam instrument penelitian menurut Mangkunegara (2009) adalah (1) Efektifitas, (2) Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif.

Self-Efficacy

Self-Efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986). Indikator variabel *Self-Efficacy* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *Self-Efficacy* pada karyawan dalam instrument penelitian adalah (1) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, (2) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. (3) Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. (4) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Coaching

Whitmore (2008:14) mengatakan bahwa didalam bukunya yang berjudul "*Performance Coaching*", menyatakan bahwa *coaching* adalah pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, yang membantu mereka untuk belajar dari pada mengajar mereka. Indikator variabel *Coaching* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *coaching* pada karyawan dalam instrument penelitian adalah (1) *Building Rapport* (Sebuah komunikasi 2 arah, yaitu antara atasan dengan bawahan. Atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan). (2) *Feedback Technique* (Umpan balik dari atasan dan bawahan yang berusaha untuk mengkomunikasikan kinerja yang sebenarnya). (3) *Action Plan* (Implementasi dari proses *coaching* yang menghasilkan lembar persetujuan antara atasan dengan bawahan tentang sasaran kerja yang telah disepakati).

Compensation

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa *compensation* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Indikator variabel *Compensation* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *compensation* pada karyawan dalam instrument penelitian menurut Simamora (2004), adalah (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

Hubungan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang

menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestariningsih, 2017).

Hubungan *Coaching* Terhadap Kinerja Karyawan

Kirkpatrick (2006) beranggapan bahwa *on the job coaching* merupakan hal yang diperlukan untuk menolong karyawan untuk meningkatkan performa mereka. Hal ini selaras dengan Stone (2007:11) yang beranggapan bahwa *coaching* adalah proses dimana seorang individu mendapatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengembangkan dirinya secara professional.

Hubungan *Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan

Compensation merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kompensasi akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, peningkatan produktivitas karyawan, menekan ketidakhadiran, meingkatkan kualitas bauran karyawan (Simamora, 2004).

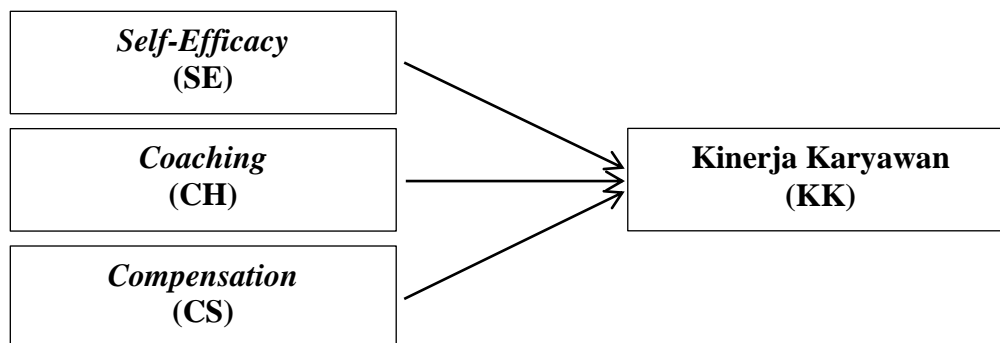
PENELITIAN TERDAHULU

| Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | | Hasil Penelitian |
|-----------------------|--|--|--------------------|---|
| | | Bebas | Terikat | |
| Rahman (2017) | The Effect Of Compensation and Motivation On Employee Performance At PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. | Compensation dan Motivation | Kinerja Karyawan | <i>Compensation</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Januati (2017) | Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. | Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Fauzi (2016) | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | Kompensasi | Kinerja Karyawan | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Lestariningsih (2017) | <i>Self-Efficacy, Achievement Motivation, Affective Commitment</i> dan Pengaruhnya terhadap <i>Performance</i> dengan moderasi <i>Perceived Organizational</i> | <i>Self-Efficacy, Achievement Motivation, Affective Commitment</i> | <i>Performance</i> | <i>Self-Efficacy dan Achievement Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Affective Commitment</i> . <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------------|
| | Support (Studi Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Terakreditasi A Kopertis Wilayah VII Jawa Timur) | | | terhadap <i>performance</i> . |
|--|--|--|--|-------------------------------|

RERANGKA KONSEPTUAL

Rerangka konseptual yang diperoleh dalam penelitian ini pada gambar 1 sebagai berikut:



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rerangka konseptual diatas dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (2) Diduga *Coaching* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (3) Diduga *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (4) Diduga salah satu variabel bebas berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan data, menganalisis data secara teliti, jelas serta sistematis dan dapat dipertanggung jawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian dalam penulisan skripsi ini. Menurut Sugiyono (2012), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang artinya adalah sampel yang diambil benar-benar mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya, yaitu karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 96 karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2012). Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Jadi, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo sebanyak 96 karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*self-data report*) dan data documenter (*documentary data*). Menurut Indriantoro & Supomo (2014:25) data subjek adalah jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (*responden*). Data subjek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah *self-efficacy*, *coaching* dan *compensation* (Sugiyono, 2002). *Self-Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986). Indikator variabel *Self-Efficacy* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *Self-Efficacy* pada karyawan dalam instrument penelitian menurut Brown *et al* (2016) adalah (1) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, (2) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. (3) Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. (4) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Whitmore (2008:14) mengatakan bahwa didalam bukunya yang berjudul "*Performance Coaching*", menyatakan bahwa *coaching* adalah pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, yang membantu mereka untuk belajar dari pada mengajar mereka. Indikator variabel *Coaching* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *coaching* pada karyawan adalah (1) *Building Rapport* (Sebuah komunikasi 2 arah, yaitu antara atasan dengan bawahan. Atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan). (2) *Feedback Technique* (Umpan balik dari atasan dan bawahan yang berusaha untuk mengkomunikasikan kinerja yang sebenarnya). (3) *Action Plan* (Implementasi dari proses *coaching* yang menghasilkan lembar persetujuan antara atasan dengan bawahan tentang sasaran kerja yang telah disepakati). Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa *compensation* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Indikator variabel *Compensation* yang digunakan untuk mengetahui tingkat *compensation* pada karyawan dalam instrument penelitian adalah (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam instrument penelitian menurut Mangkunegara (2009:67) adalah (1) Efektifitas, (2) Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat sudah dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > t tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One Shoot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) 0,70. (Ghozali, 2013)

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *self-efficacy* (SE), *coaching* (CH), *compensation* (CS) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Surabaya. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + 1SE1 + 2CH2 + 3CS3 + e$$

Keterangan:

- KK : Kinerja Karyawan
 α : Konstanta
 SE : *Self-Efficacy*
 CH : *Coaching*
 CS : *Compensation*
 $\beta_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
 e : *Standart Error Estimate*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu: (1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. (2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji multikolonieritas akan digunakan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan *tolerance*. Sebuah model regresi akan bebas dari multikolonieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meeresgresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen). (Santoso, 2012:241).

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Supranto (2008), perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R^2). (1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. (2) Jika $R = -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat. (3) Jika $R = 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penguji melalui uji F atau varians adalah dengan membandingkan F hitung (Fhit) dengan F tabel (Ftab) pada $\alpha = 5\%$.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut (1) Bila (P-Value) < 0,05 artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. (2) Bila (P-Value) > 0,05 artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai *Self-Efficacy*

Tabel 7
Data Frekuensi Berdasarkan *Self-Efficacy*

| No | Indikator | Frekuensi | | | | | Total | N | Mean |
|-------|--|-----------|----|----|----|----|-------|----|------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| 1 | Memotivasi diri | 17 | 52 | 57 | 88 | 60 | 274 | 96 | 2.85 |
| 2 | Mampu berusaha keras, gigih, dan tekun | 20 | 62 | 51 | 72 | 50 | 255 | 96 | 2.66 |
| 3 | Mampu menghadapi hambatan & kesulitan | 24 | 50 | 54 | 88 | 35 | 251 | 96 | 2.61 |
| 4 | Menyelesaikan tugas tepat waktu | 21 | 50 | 48 | 80 | 70 | 269 | 96 | 2.80 |
| Total | | | | | | | | | 2.73 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sidoarjo menunjukkan angka 2.73 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan "Setuju" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek *Self-Efficacy* yang meliputi: memotivasi diri, mampu berusaha keras, mampu menghadapi hambatan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai *Coaching*

Tabel 8
Data Frekuensi Berdasarkan *Coaching*

| No | Indikator | Frekuensi | | | | | Total | N | Mean |
|-------|---|-----------|----|----|----|----|-------|----|------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| 1 | <i>Building Rapport</i> (Komunikasi 2 arah) | 24 | 48 | 69 | 64 | 45 | 250 | 96 | 2.60 |
| 2 | <i>Feedback Technique</i> (Umpan Balik) | 23 | 50 | 60 | 76 | 45 | 254 | 96 | 2.65 |
| 3 | <i>Action Plan</i> (Implementasi) | 27 | 52 | 72 | 60 | 20 | 231 | 96 | 2.41 |
| Total | | | | | | | | | 2.55 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sidoarjo menunjukkan angka 2.55 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan "Netral" dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek *Coaching* yang meliputi: *building rapport, feedback technique, action plan*.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai *Compensation*

Tabel 9
Data Frekuensi Berdasarkan *Compensation*

| No | Indikator | Frekuensi | | | | | Total | N | Mean |
|-------|---------------|-----------|----|----|----|----|-------|----|------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| 1 | Upah dan Gaji | 19 | 56 | 45 | 76 | 70 | 266 | 96 | 2.80 |
| 2 | Insentif | 24 | 50 | 56 | 88 | 35 | 253 | 96 | 2.61 |
| 3 | Tunjangan | 17 | 52 | 57 | 88 | 60 | 274 | 96 | 2.85 |
| 4 | Fasilitas | 25 | 48 | 72 | 64 | 35 | 244 | 96 | 2.54 |
| Total | | | | | | | | | 2.7 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sidoarjo menunjukkan angka 2.7 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan “Setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek *Compensation* yang meliputi: upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 10
Data Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Frekuensi | | | | | Total | N | Mean |
|-------|----------------|-----------|----|----|----|----|-------|----|------|
| | | STS | TS | N | S | SS | | | |
| 1 | Efektifitas | 20 | 62 | 51 | 72 | 50 | 255 | 96 | 2.66 |
| 2 | Tanggung Jawab | 25 | 50 | 66 | 72 | 30 | 243 | 96 | 2.53 |
| 3 | Disiplin | 19 | 52 | 42 | 96 | 65 | 274 | 96 | 2.85 |
| 4 | Inisiatif | 23 | 50 | 60 | 76 | 45 | 254 | 96 | 2.65 |
| Total | | | | | | | | | 2.67 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden seluruh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sidoarjo menunjukkan angka 2.67 yang berarti sebagian besar tanggapan responden menyatakan “Setuju” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan mengenai semua aspek Kinerja Karyawan yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| <i>Self-Efficacy</i> | SE1 | 0,616 | 0,200 | Valid |
| | SE2 | 0,481 | 0,200 | Valid |
| | SE3 | 0,527 | 0,200 | Valid |
| | SE4 | 0,612 | 0,200 | Valid |
| <i>Coaching</i> | CH1 | 0,683 | 0,200 | Valid |
| | CH2 | 0,642 | 0,200 | Valid |
| | CH3 | 0,674 | 0,200 | Valid |
| <i>Compensation</i> | CS1 | 0,499 | 0,200 | Valid |
| | CS2 | 0,457 | 0,200 | Valid |
| | CS3 | 0,603 | 0,200 | Valid |
| | CS4 | 0,544 | 0,200 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK1 | 0,555 | 0,200 | Valid |
| | KK2 | 0,456 | 0,200 | Valid |
| | KK3 | 0,534 | 0,200 | Valid |
| | KK4 | 0,550 | 0,200 | Valid |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk

mengukur realibilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) > 0,70. Dari hasil uji realibilitas dapat dilihat dari tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | > 0,06 | Keterangan |
|---------------------------|------------------|--------|------------|
| <i>Self-Efficacy</i> (SE) | 0,688 | 0,06 | Reliabel |
| <i>Coaching</i> (CH) | 0,749 | 0,06 | Reliabel |
| <i>Compensation</i> (CS) | 0,654 | 0,06 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,653 | 0,06 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *self-efficacy*, *coaching*, *compensation*, dan kinerja karyawan lebih dari 0,06. Sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diandalkan/reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh hasil seperti yang tertera didalam tabel 13.

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 4,389 | 1,152 | | 3,809 | 0,000 |
| <i>Self-Efficacy</i> (SE) | 0,243 | 0,098 | 0,263 | 2,472 | 0,015 |
| <i>Coaching</i> (CH) | 0,409 | 0,100 | 0,376 | 4,075 | 0,000 |
| <i>Compensation</i> (CS) | 0,048 | 0,106 | 0,048 | 0,451 | 0,653 |

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel 13, mengenai hasil analisis linier berganda dari hasil regresi yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

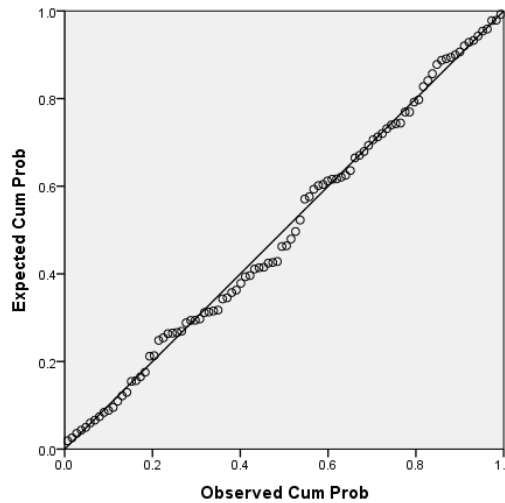
$$KK = 4,389 + 0,243SE + 0,409CH + 0,048CS + ei$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (1) Nilai konstanta (a) sebesar 4,389. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu *self-efficacy*, *coaching*, dan *compensation* bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 4,389. (2) Koefisien regresi untuk variabel *self-efficacy* (SE) sebesar 0,243. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika *self-efficacy* (SE) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,243 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada *self-efficacy* (SE) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,243 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (3) Koefisien regresi untuk variabel *coaching* (CH) sebesar 0,409. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika *coaching* (CH) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,409 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada *coaching* (CH) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,409 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel *compensation* (CS) sebesar 0,048. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika *compensation* (CS) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,048 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada *compensation* (CS) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,048 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, teknik yang akan digunakan yaitu dengan *analisis normal probability plots* dengan menggunakan SPSS 23. Dengan hasil penelitian pada gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23 maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut mengikuti garis miring secara teratur, berarti data dari penelitian tersebut dikatakan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Maka hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14, sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Multikolonieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| <i>Self-Efficacy</i> (SE) | 0,683 | 1,464 | Tidak terjadi Multikolonieritas |
| <i>Coaching</i> (CH) | 0,904 | 1,106 | Tidak terjadi Multikolonieritas |
| <i>Compensation</i> (CS) | 0,679 | 1,472 | Tidak terjadi Multikolonieritas |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pada tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0,10 yang ditunjukkan pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,683, variabel *coaching* sebesar 0,904, dan variabel *compensation* sebesar 0,679.

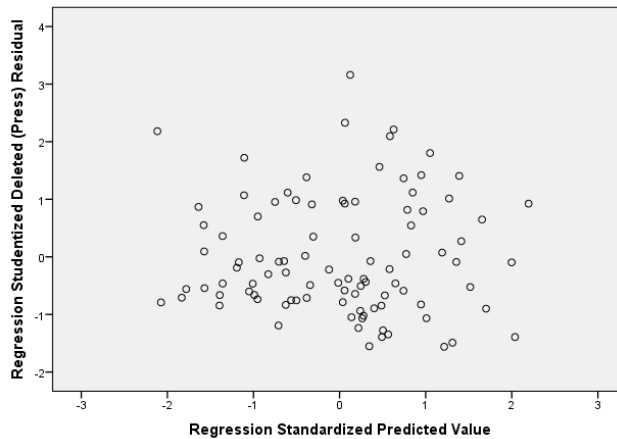
Selain itu nilai VIF <10,00 yang ditunjukkan pada variabel *self-efficacy* sebesar 1,464, variabel *coaching* sebesar 1,106, dan variabel *compensation* sebesar 1,472. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dengan cara uji-rank Spearman. Uji-rank Spearman yaitu mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolute dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel independen serta dilakukan regresi dari variabel independen.

Maka hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4, sebagai berikut:

Gambar 4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil pada gambar 4 dapat dilihat bahwa tidak ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikan simultan (Uji F) antara variabel independen *self-efficacy* (SE), *coaching* (CH), dan *compensation* (CS) terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Sidoarjo. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) dapat dilihat dalam tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

| Model | Sum of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|---------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 203,749 | 3 | 67,916 | 12,525 | ,000 ^b |
| Residual | 498,876 | 92 | 5,423 | | |
| Total | 702,625 | 95 | | | |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan F hitung yang menunjukkan nilai 12,525 dengan tingkat signifikansi uji F < 2,47. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen *self-efficacy* (SE), *coaching* (CH), dan *compensation* (CS) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) dapat dilihat pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the Estimate | Durbin Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|---------------|
| 1 | .538 ^a | .290 | .267 | 2.329 | 1.909 |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa menunjukkan nilai R² yang diperoleh sebesar 0,290 atau 29%. Angka tersebut memberikan arti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi

oleh *self-efficacy*, *coaching*, dan *compensation* sebesar 29%. Sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Korelasi (r^2)

koefisien korelasi (r^2) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Hasil Uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 17, sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r^2)

| Variabel | R | r^2 | Dalam Persentase |
|----------------------|-------|--------|------------------|
| <i>Self-Efficacy</i> | 1 | 1 | 1% |
| <i>Coaching</i> | 0,268 | 0,0718 | 7,1% |
| <i>Compensation</i> | 0,550 | 0,3025 | 30,25% |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut: (1) Koefisien korelasi *Self-Efficacy* = 1 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Surabaya adalah sebesar 1%. (2) Koefisien korelasi *Coaching* = 0,0718 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Surabaya adalah sebesar 7,1%. (3) Koefisien korelasi *Compensation* = 0,3025 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Surabaya adalah sebesar 30,25%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 23 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | t_{hitung} | Sig. | Keterangan |
|---------------------------|--------------|-------|------------------|
| <i>Self-Efficacy</i> (SE) | 2,472 | 0,015 | Signifikan |
| <i>Coaching</i> (CH) | 4,075 | 0,000 | Signifikan |
| <i>Compensation</i> (CS) | 0,451 | 0,653 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 18, dapat diuraikan sebagai berikut (1) Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel *self-efficacy* sebesar 2,472 dengan sig. = 0,015 < = 0,05 (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. (2) Pengaruh *Coaching* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel *coaching* sebesar 4,075 dengan sig. = 0,000 < = 0,05 (*level of significant*) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh *coaching* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. (3) Pengaruh *Compensation* terhadap Kinerja Karyawan Hasil perhitungan uji T diperoleh tingkat signifikansi untuk variabel *compensation* sebesar 0,451 dengan sig. = 0,653 < = 0,05 (*level of significant*) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian pengaruh *compensation* terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk *self-efficacy* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam

penelitian ini, individual yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lestariningsih, 2017). Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Lee dan Bobko (1994) menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian ini diharapkan para kinerja yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada perusahaan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal menunjukkan kompetensi yang ada pada diri masing-masing.

Pengaruh *Coaching* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk *coaching* diperoleh nilai t hitung sebesar 4,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *coaching* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan pelatihan yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo selalu diadakan, supaya meningkatkan kompetensi kinerja karyawan sehingga mampu dan siap melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Maharani dan Widiartanto (2017) mengatakan bahwa *coaching* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Adapun saran untuk perusahaan yaitu untuk lebih memperhatikan kompetensi karyawan, evaluasi berkala mengenai kinerja supervisor serta dialog antar pihak manajemen dan karyawan yang lebih baik.

Pengaruh *Compensation* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *compensation* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic uji t untuk *compensation* diperoleh nilai t hitung sebesar 0,451 dengan nilai signifikansi sebesar 0,653 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *compensation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo tidak begitu diutamakan, karena ada hal lain yang mempengaruhi perusahaan dan lebih diutamakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Januati (2017), menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *compensation* tidak lagi menjadi faktor utama didalam perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *self-efficacy*, *coaching*, dan *compensation* terhadap kinerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo, maka diambil kesimpulan (1) *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Sidoarjo. (2) *Coaching* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Sidoarjo. (3) *Compensation* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (4) Variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Surabaya adalah *compensation*, karena mempunyai koefisien korelasi paling besar dibanding dengan variabel lainnya.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini antara lain (1) Penelitian ini dibatasi pada faktor *self-efficacy*, *coaching*, dan *compensation* dengan variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan besarnya pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai R² yang diperoleh sebesar 29% yang menunjukkan dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan 71% ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (2) Penelitian ini hanya mengambil responden pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo, dimana responden merupakan homogen atau

sejenis responden penelitian sebanyak 96 orang yaitu karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo.

Saran

Dari hasil penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut (1) PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo diharapkan juga memperhatikan selalu *self-efficacy* karyawan supaya tercipta kompetensi kinerja yang baik dan maksimal. Dengan memperhatikan *self-efficacy* maka akan mendorong semangat karyawan untuk berkompeten dan lebih giat dalam produktivitas kinerjanya. (2) Diharapkan pemberian *coaching* yang selama ini telah diberikan oleh perusahaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi supaya karyawan akan semakin terpacu kinerjanya. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat kerja yang sekarang baik akan menjadi semakin baik lagi untuk kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo. (3) Sebaiknya manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya Sidoarjo selalu menjaga *compensation* karyawan dengan memperhatikan segala *compensation* kepada karyawan. Dengan pemberian *compensation* yang semakin baik akan mendorong kinerja karyawan, dengan demikian produktivitas mereka juga akan meningkat. (4) Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mengelompokkan responden berdasarkan kategori objek setiap divisi batasan responden yang lebih spesifik. Dan dapat melakukan penelitian selain *self-efficacy*, *coaching*, dan *compensation* dengan faktor yang lain-lain. Serta melakukan penelitian dengan indikator yang berbeda sehingga dapat membuktikan apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron. Bryne. D, 2004. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Bandura, 1986. *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- _____. 1993. *Perceived Self-Efficacy in Cognitive development and functioning*. Educational Psychologist, 117-148 hal.
- _____. 1994. *Self-Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press.
- _____. 1997. *Self-Efficacy - The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H Freeman & Company.
- Brown, et al. 2016. *Chemistry The Central Science*. San Fransisco: Pearson Prentice Hall.
- Fauzi, 2016. *Kakao*. Edisi Revisi. Penebar Swadaya. Depok.
- Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2013. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*. Edisi Ke tujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat. Buku 2. Edisi 5. Jakarta.
- Hasibuan, 2011. *"MANAJEMEN: Dasar, Pengertian dan Masalah"*. Jakarta: PT. Aksara.
- Indriantoro, dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Januati, 2017. *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta.
- Kirkpatrick. 2006. *Evaluating Training Program; The Four Level, 3rd Edition*. San Fransisco: Berett Koehler, Inc.
- Lestariningsih, Marsudi. 2017. *Self-Efficacy, Achievement Motivation, Affective Commitment dan Pengaruhnya Terhadap Performace dengan Moderasi Perceived Organizational Support*. Disertasi (tidak untuk dipublik). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Surabaya.
- Mangkunegara, 2006. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahman, 2017. *Penerapan Metode Snowball Trowing Untuk Meningkatkan Hasil Belajar*.
- Santoso, 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Bikorasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Satu*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Stone, 2007. *Human Resources Management; Fifth Edition*. Australia, Willey.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Whitmore, 2008. *Coaching for Performance (Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.