

Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen

PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI LINGKUNGAN KERJA MAP FASHION TUNJUNGAN PLAZA SURABAYA

Elviera Ayu Saputri
elvierayusaputri@gmail.com
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research was aimed to find out and analyze the effect of competency and self-efficacy on the employees' performance through the work environment as the intervening variable at MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. This research uses quantitative. Meanwhile, the population of this research used employees at MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Moreover, the sample used 40 respondents. Meanwhile, the data collection of this research used the questionnaire method. The analysis method used multiple linear analysis and path analysis with the application SPSS program 25 version. This research showed that competency had a sign with positive way on the employees' performance. Self-efficacy did not have any significant effect on the employees' performance. Meanwhile, competency had a significant effect with positive direction to the work environment. Self-efficacy had a significant effect on the positive direction of the work environment. The work environment as mediated to the employees' performance was significant with positive direction.

Keywords: competency, self efficacy, work environment, employees performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda dan *Path Analysis* dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Lingkungan Kerja. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan arah positif.

Kata kunci : kompetensi, *self efficacy*, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang sangat penting dalam usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan pertumbuhannya tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia, salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih terhadap kinerja organisasi (Gibson, 1995). Pengukuran kinerja karyawan akan memberikan informasi situasi dan posisi

relatif terhadap target atau mengetahui apakah perencanaan dan aktifitasnya secara optimal telah dijalankan.

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedarmayanti (2005:113) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Setiap pegawai dibutuhkan kompetensi yang unggul untuk menunjang peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Self efficacy merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Bandura (1986), mengemukakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan diri individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja dari karyawan itu sendiri. Setelah kompetensi dan *self efficacy* dilakukan secara optimal berikutnya adalah lingkungan kerja yang menjadi perhatian. Adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan organisasi.

Berikut adalah Hasil Penilaian kerja bulanan pegawai pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1

Penilaian Kerja Bulanan Pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya

Kategori	BULAN					
	Jan 2020	Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020
Pencapaian Target	100%	100%	85%	80%	85%	70%
Pengetahuan	90%	90%	90%	85%	90%	85%
Keyakinan Diri	100%	90%	90%	85%	85%	85%

Sumber : Admin MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya

Dilihat dari hasil Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil penilaian kerja bulanan pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya belum mendapat hasil yang baik dan belum mencapai target secara optimal dikarenakan adanya keadaan pandemi COVID-19 belakangan ini. Penurunan pencapaian target terjadi pada bulan Maret 2020 dengan presentase hanya 85%.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi yang unggul yang dimiliki oleh setiap pegawai dan memberikan rasa kepercayaan diri yang tinggi pada karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga mereka merasa mampu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga akan mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya? (2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya? (3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada MAP

Fashion Tunjungan Plaza Surabaya? (4) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya? (5) Apakah lingkungan kerja sebagai mediasi berpengaruh pada kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya?. Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Rivai dan Sagala (2011), mengemukakan bahwa kompetensi adalah keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi seseorang. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi didasarkan bagaimana manajemen organisasi tersebut merespon kondisi internal dan eksternal dengan tolak ukur tertentu yang akan dapat dilakukan berupa tingkat perubahan dan kemampuan untuk mengantisipasinya.

Dalam menjalankan setiap kegiatan atau menjalani kehidupan, setiap manusia diharuskan memiliki *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Bandura (1986), efikasi diri adalah mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. *Self efficacy* juga menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. Teori tersebut juga didukung oleh Santrock (2007) bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi yang menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Komarudin (2001:87) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memberikan suasana dan situasi yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti ruangan kerja yang bersih, nyaman dan kondusif serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia untuk itu setiap instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktifitas dalam bekerja. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada

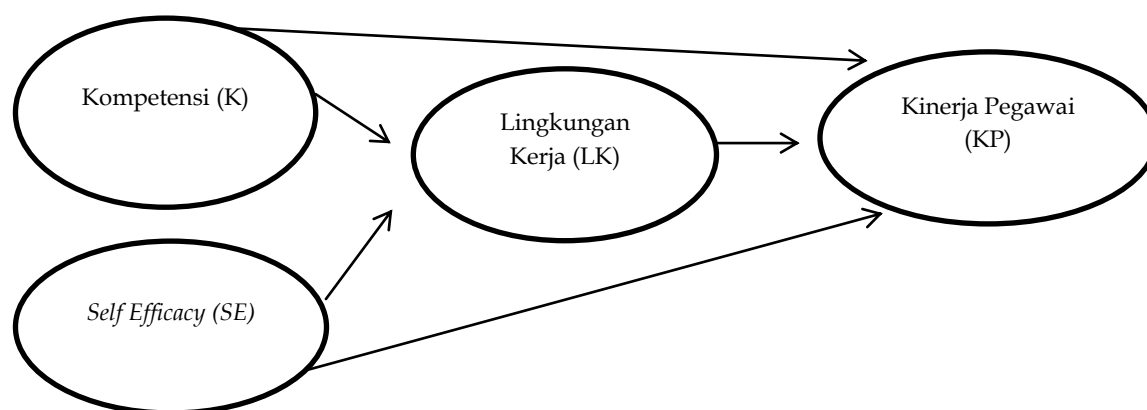
periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Revita, M (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ainun, M (2017) memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Lestariningsih, M (2017) memperoleh hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dian (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mardiana, M (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, L (2014) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja sebagai mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

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



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber : Diolah

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian serta tinjauan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, H2: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, H4: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, H5 : Lingkungan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi 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 mencari kembali hubungan tersebut (Sukardi 2011).

Populasi dan sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan di MAP Fashion Tunjungan Surabaya. Jumlah populasi pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya sebanyak 40 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 MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Dalam penelitian ini yang dimaksud data primer adalah jawaban responden melalui kuesioner. 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 instrumen kuesioner dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih untuk diisi. Tujuan dari kuesioner sendiri adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Indikator kompetensi menurut Sutrisno (2014:204) yaitu : (1) Pengetahuan (*knowledge*), (2) Pemahaman (*understanding*), (3) Kemampuan (*skill*), (4) Sikap (*attitude*), (5) Nilai (*value*), (6) Minat (*interest*).

Self Efficacy adalah mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. (Manara, 2008:36) mengemukakan bahwa indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu, *level*, *strength* dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu : (1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, (2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, (3) Yakin diri bahwa mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, (4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, (5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Variabel Intervening

Lingkungan Kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Adanya kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya merasa nyaman dalam bekerja. Berikut

menurut Sunyoto (2012:45), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah : (1) Hubungan karyawan, (2) Suasana kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja, (4) Keamanan.

Variabel Dependen

Kinerja Pegawai adalah hal yang sangat penting dibutuhkan dalam setiap organisasi termasuk MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya karena, dengan adanya kinerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian suatu organisasi guna meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dan meningkatkan target penjualan perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) adalah : (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiono, 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 ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton, 2005:168). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ maka instrumen penelitian reliable. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka instrumen tidak reliable (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. Model analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur dimulai dengan menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut dengan 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 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. (2) analisis 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 bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi digunakan kriteria sebagai berikut : (1) jika antar variabel independen 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 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*.

Uji Kelayakan Model

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah sub struktur 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 cara yaitu : (1) dengan cara membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel. (2) dengan cara membandingkan angka taraf signifikan 0,05 (Setiawan, 2016: 196).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) 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 R^2 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 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 H_0 diterima atau ditolak, maka ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar 5% sehingga keputusan untuk menolak H_0 . 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 (Sugiono, 2014).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kompetensi	K1	0,660	0,263	Valid
	K2	0,595	0,263	Valid
	K3	0,522	0,263	Valid
	K4	0,547	0,263	Valid
	K5	0,433	0,263	Valid
	K6	0,633	0,263	Valid
<i>Self Efficacy</i>	SE1	0,322	0,263	Valid
	SE2	0,379	0,263	Valid
	SE3	0,511	0,263	Valid
	SE4	0,648	0,263	Valid
	SE5	0,574	0,263	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,681	0,263	Valid
	LK2	0,581	0,263	Valid
	LK3	0,543	0,263	Valid
	LK4	0,567	0,263	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,624	0,263	Valid
	KP2	0,731	0,263	Valid
	KP3	0,566	0,263	Valid
	KP4	0,645	0,263	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2021

Dilihat dari hasil Tabel 2, diketahui bahwa koefisien korelasi (r hitung) dari variabel Kompetensi (K), *Self Efficacy* (SE), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Pegawai (KP) mempunyai nilai lebih besar dari r tabel (0,263). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

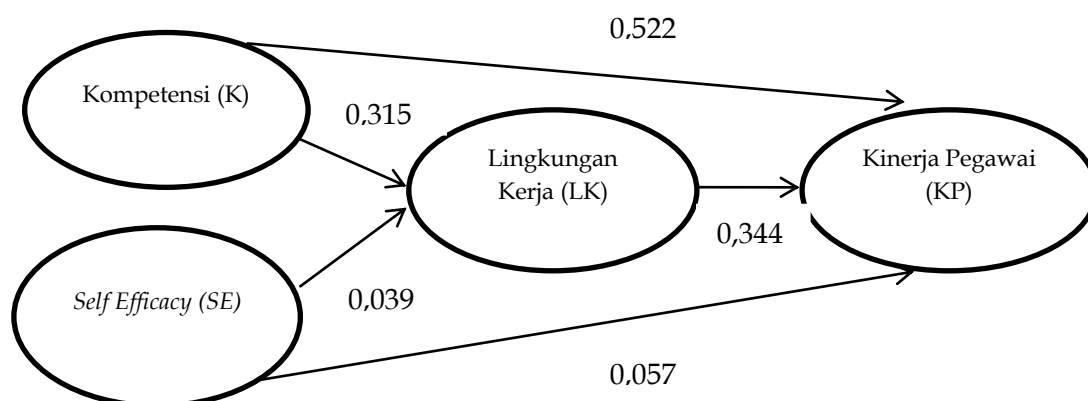
Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,717	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,651	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,747	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,714	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dilihat dari hasil Tabel 3, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kompetensi (K), *Self Efficacy* (SE), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Pegawai (KP) lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan reliabel.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 2
Analisis Jalur (Path Analysis)

Perhitungan Langsung	Perhitungan Tidak Langsung	Total
K = 0,522	K = 0,315 × 0,344 = 0,108	0,630
SE = 0,057	SE = 0,039 × 0,344 = 0,013	0,070

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh hasil koefisien langsung Kompetensi (K) sebesar 0,522 sedangkan yang tidak langsung sebesar 0,108 dan nilai koefisien langsung *Self Efficacy* (SE) sebesar 0,057 sedangkan koefisien tidak langsung sebesar 0,013. Oleh karena itu, variabel Lingkungan Kerja (LK) tidak dapat memediasi variabel Kompetensi (K) namun variabel Lingkungan Kerja (LK) dapat memediasi variabel *Self Efficacy* (SE).

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi ini digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Model 1	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,583	0,665		3,886	0,001
K	0,203	0,148	0,315	1,371	0,048
SE	0,026	0,155	0,039	0,168	0,028

Dependen Variabel : LK

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Model Persamaan regresi yang diperoleh adalah berikut :

$$LK = 2,583 + 0,203K + 0,026SE + e$$

Nilai konstanta (α), besarnya nilai konstanta adalah 2,583. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari K dan SE = 1, maka besarnya variabel dependen yaitu LK yang bernilai sebesar 2,583. Menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel yang terdiri dari Kompetensi, *Self Efficacy* dibawah 0,05, maka variabel tersebut memiliki hubungan searah yang positif, jika sebaliknya jika berlawanan arah maka variabel tersebut berpengaruh negatif.

Koefisien regresi Kompetensi (K), besarnya nilai K adalah 0,203 yang menunjukkan arah hubungan positif antara Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan untuk koefisien regresi *Self Efficacy* (SE), besarnya nilai SE adalah 0,026 yang menunjukkan arah hubungan positif antara *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov Smirnov

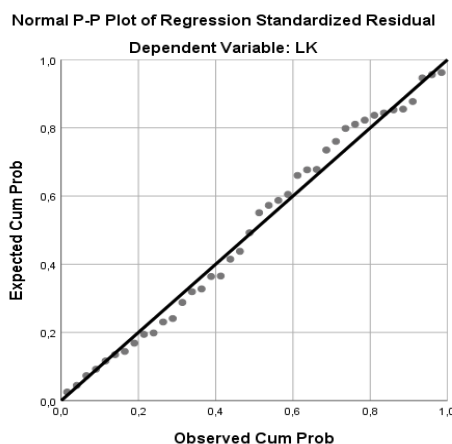
Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,079
Asymp.Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z dari persamaan model 1 sebesar 0,079 dan Asymp.Sig sebesar 0,200 > 0,05. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pendekatan Grafik



Gambar 3
Persamaan Model 1
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan P-P Plot probability Model 1 dapat disimpulkan titik-titik stabil mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan pola berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Berdasarkan hasil Tabel 7 diperoleh nilai F sebesar 5,296. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan perhitungan sig. $0,000 < 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen K dan SE berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu lingkungan kerja.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F Model 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,779	3	1,926	9,868	,000 ^b
Residual	11,517	36	0,195		
Total	17,295	39			

Dependent Variable: KP

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 8 diperoleh nilai F sebesar 9,868. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan perhitungan Sig. $0,000 < 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen K, SE, LK berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Koefisien Determinasi Model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	0,363	0,295	1,10141

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 9 diketahui nilai koefisien determinasi untuk model regresi 0,295 yang berarti bahwa variabel Kompetensi, *Self Efficacy* dapat menjelaskan variabel Lingkungan Kerja sebesar 29,5% sedangkan sisanya yaitu dari variabel lain diluar model.

Tabel 10
Koefisien Determinasi Model 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	0,334	0,300	0,441

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil Tabel 10 diketahui nilai koefisien determinasi untuk model regresi 0,300 yang berarti bahwa variabel Kompetensi, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 30%, sedangkan sisanya yaitu dari variabel lain diluar model.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 11
Hasil Uji t Model 1
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,422	0,674
	K	4,819	0,000
	SE	2,933	0,623
	LK	0,495	0,005

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

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

1. Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 11, Pengaruh K terhadap KP menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,000 serta nilai t hitung sebesar 4,819 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sama dengan 0,05 yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis ke-1 menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 11, Pengaruh SE terhadap KP menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,623 serta nilai t hitung sebesar 2,933 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sama dengan 0,05 yang artinya variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis ke-2 menyatakan bahwa “*Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai” ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 11, Pengaruh LK sebagai mediasi terhadap KP menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,005 serta nilai hitung sebesar 0,495 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sama dengan 0,05 yang artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis ke-5 menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja sebagai mediasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

Tabel 12
Hasil Uji t Model 2
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,886	0,001
	K	1,371	0,048
	SE	0,168	0,028

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 12 di atas dapat dijelaskan secara berurutan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12, Pengaruh K terhadap LK menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,048 serta nilai t hitung sebesar 1,371 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sama dengan 0,05 yang artinya variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Jadi hipotesis ke-3 menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja” diterima.

2. Pengujian Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12, Pengaruh SE terhadap LK menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,028 serta nilai t hitung sebesar 0,168 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sama dengan 0,05 yang artinya variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Jadi hipotesis ke-4 menyatakan bahwa “*Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja” diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 7,826 nilai t 4,819 dan $\text{sig } 0,05 \leq 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal di atas menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik kompetensi maka akan semakin baik juga kinerja pegawai. Yang mana hal tersebut dikarenakan di dalam diri karyawan yang memiliki kompetensi akan tercipta keyakinan dalam mengerjakan sesuatu sehingga dapat dikatakan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan karyawan akan merasa yakin lebih dari yang tidak berkompeten sehingga dalam kinerjanya akan lebih bagus dan kontribusi yang diberikan ke perusahaan juga akan lebih. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Revita, M (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,022 nilai t 2,933 dan $\text{sig } 0,623 \geq 0,05$ yang berarti *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan kurangnya percaya diri pada setiap karyawan karena merasa dirinya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga rata-rata karyawan akan memilih tidak mengambil resiko kerja dan karyawan merasa kurang berkompeten dalam dirinya sehingga lebih baik menghindari resiko kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Lestariningsih, M (2017) yang mana mengatakan kemampuan untuk merasa bahwa diri seorang pegawai mempunyai kelebihan akan membuat kepercayaan diri dan yakin yang dimiliki oleh seorang individu dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai pengajar yang mana nanti bisa digunakan untuk mengembangkan performa sebagai pengajar.

Pengaruh Kompetensi terhadap Lingkungan Kerja

Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,203 nilai t 1,371 dan $\text{sig } 0,05 \leq 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan akan sangat sering diandalkan karena kompetensi yang ada didalam dirinya sehingga para manajer atasan perusahaan akan sering mengandalkan pegawai tersebut dikarenakan jika karyawan memiliki bakat tertentu yang bisa diandalkan dalam setiap masalah yang timbul dan dapat diselesaikan secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2019) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap lingkungan kerja.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Lingkungan Kerja

Self Efficacy memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,026 nilai t 0,168 dan $\text{sig } 0,05 \leq 0,05$ yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut dikarenakan ketika orang merasa dirinya begitu penting terhadap apa yang sedang dirinya kerjakan maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dia senangi dan juga termotivasi dalam bekerja dikarenakan lingkungannya juga mendukung bagi dirinya supaya tetap bekerja dengan giat dan menciptakan hal baru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salangka, R (2015) yang mana lingkungan kerja juga akan meningkatkan keyakinan diri seseorang dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya secara optimal, karena keadaan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan aman.

Pengaruh Lingkungan Kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,380 nilai t 0,005 dan $\text{sig } 0,05 \leq 0,05$ yang berarti Lingkungan kerja sebagai mediasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan tempat dimana mereka bekerja sangat nyaman dinilai dari sisi kebersihan dan lingkungan sosial sehingga tidak terjadi ketidaknyamanan yang mana tempat tidak mendukung untuk bekerja minim fasilitas namun justru fasilitas sudah terpenuhi dan lingkungan sosial juga sangat mendukung karena jika terdapat lingkungan sosial yang tidak sehat maka akan terjadi tenggang rasa dan mempengaruhi kinerja, namun di penelitian ini tidak ada, justru lingkungan mendukung juga kinerja pegawai akan terlaksana dengan baik karena karyawan saling mendukung satu sama lain.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mardiana, N (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, L (2018) yang mana mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja sudah bagus namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Dikarenakan pegawai merasa tidak ada motivasi yang membuat mereka bersemangat kerja sehingga kerja terasa monoton saja.

Simpulan

(1) Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Ketika seseorang mempunyai kompetensi yang baik dalam dirinya maka dia akan percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja; (2) *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; (3) Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif

terhadap lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Karyawan yang berkompoten akan sering diandalkan oleh lingkungannya atau orang di sekitarnya sehingga dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja; (4) *Self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Ketika seseorang memiliki kepercayaan dari sekitarnya maka dia akan melaksanakan tugasnya dengan baik karena lingkungannya sangat mendukung; (5) Lingkungan Kerja sebagai mediasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Kondisi lingkungan yang mendukung seperti tempat yang nyaman dan lingkungan sosial yang nyaman dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan sesuatu tidak ada hambatan, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Keterbatasan

(1) Peneliti menyadari terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun didalam penelitian ini peneliti hanya membahas dua variabel independen, yaitu kompetensi dan *self efficacy*. (2) Adanya keterbatasan sampel dalam penelitian ini yaitu hanya sebanyak 40 orang. Jika sampel yang digunakan lebih banyak mungkin akan memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Saran

(1) Kompetensi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, maka diharapkan perusahaan mempertahankan karyawan yang berkompoten dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. (2) perlu dilakukannya penelitian lanjutan, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian yang sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1986. *Social foundation of thought and action: A Social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall. Semarang.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi IX. BumiAksara. Jakarta
- Manara, U. 2008. *Hubungan Antara Self Efficacy dan Resilience Pada Mahasiswa Psikologi UIN Malang*. Skripsi pada strata 1 Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang: tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, dan A.A. Anwarprabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito. A. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Santrock, J.W. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Kencana. Jakarta
- Sedarmayanti, P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Penerbit: Kencana, Jakarta.