

PENGARUH KOMPETENSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN QUALITY CONTROL PADA PT DELLIFOOD SENTOSA CORPINDO KOTA TANGERANG

Sigit Riawan¹, Rizka Wahyuni Amelia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: sigitriawan68@gmail.com¹, dosen02465@unpam.ac.id²

Abstract

This research aims to determine the influence of competency and self-efficacy on employee performance in the Quality Control department at PT Dellifood Sentosa Corpindo, Tangerang City. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are partially proven by the simple linear regression equation $Y = 21.688 + 0.464$ contribution to Employee Performance (Y) was 20.9% while 79.1% was influenced by other variables not examined in this research. Partial hypothesis testing for the Competency variable (X1) obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.738 > 1.988$). This is reinforced by a significance value of $0.000 < 0.005$, which can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that Competence has a significant influence on Employee Performance. The results of this research are partially proven by the simple linear regression equation $Y = 15.100 + 0.619 X_1$, with a correlation coefficient of 0.600, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 0.360, which means that the Self-Efficacy variable (X2) contributes to Employee Performance (Y) by 36%, while 64% is influenced by other variables not examined in this research. The research results were proven simultaneously with the multiple linear regression equation $Y = 11.844 + 0.180 X_1 + 0.516 X_2$. The determination value is 0.381, which means that the Competency (X1) and Self-Efficacy (X2) variables contribute to Employee Performance (Y) by 38.1%, while 61.9% is influenced by other variables not examined in this research. Simultaneous hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($25,881 > 3.11$), this was confirmed by a significance value of $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that Competence and Self-Efficacy are simultaneously significant to Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini dibuktikan secara parsial dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,688 + 0,464 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,457 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat, dengan nilai determinasi sebesar 0,209 yang artinya variabel Kompetensi (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,9% sedangkan 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,738 > 1,988$) hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, yang dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan secara parsial dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,100 + 0,619 X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,600, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai

determinasi 0,360 yang artinya variabel Efikasi Diri (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36% sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian dibuktikan secara simultan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 11,844 + 0,180 X_1 + 0,516 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 0,381 yang artinya variabel Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1% sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,881 > 3,11)$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Kompetensi dan Efikasi Diri memiliki signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi; Efikasi Diri; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan. Tak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing Food and Beverage seperti PT Dellifood Sentosa Corpindo kota Tangerang, terutama bagi karyawan di departemen *Quality Control*.

Menurut Agus Ahyari (2002:239) dalam Y.S. Tampai, dkk. (2017:1644–1652) mendefinisikan pengendalian kualitas (*Quality Control*) merupakan suatu aktivitas (manajemen perusahaan) untuk menjaga dan mengarahkan agar kualitas produk dan jasa perusahaan dapat dipertahankan sebagaimana yang telah direncanakan. Mengetahui hal tersebut, maka peran karyawan di departemen *Quality Control* sangatlah penting karena potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu perusahaan untuk maju dan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena kinerja karyawan *Quality Control* yang terjadi saat ini yaitu secara kuantitas dan kualitas kinerja karyawan ditandai dengan naiknya temuan ketidaksesuaian (*non conformity*) yang dapat merugikan karena kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari informasi prapenelitian, didapatkan bahwa karyawan di departemen *Quality Control* mengalami penurunan kinerja berdasarkan data yang diambil dari temuan *non conformity*. *Non conformity* adalah ketidaksesuaian pada produk yang meliputi prosedur yang tidak diikuti, produk yang salah dikirimkan ke pelanggan baik karena masalah

waktu (*delivery*), kualitas (*quality*), maupun jumlah (*persyaratan pelanggan*), dan ketidaksesuaian lainnya.

Tabel I. Data *Non Conformity Costumer*

No.	Bulan	Periode	Σ	(V)	Periode	Σ	(V)
1	Jan	Sem 1 2020	1	B	Sem 1 2021	4	C
2	Feb		2	B		0	A
3	Mar		3	B		0	A
4	Apr		6	D		2	B
5	Mei		3	B		7	E
6	Jun		2	B		0	A
7	Jul	Sem 2 2020	3	B	Sem 2 2021	6	D
8	Agt		4	C		11	E
9	Sep		4	C		7	E
10	Okt		1	B		5	C
11	Nov		1	B		0	A
12	Des		1	B		6	D
Total			31	B	Total	48	C

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo

Untuk menentukan Bobot Penilaian *Non Conformity Costumer*, maka petunjuk sebagai berikut:

Keterangan Bobot Penilaian:

Nilai A : 0 Temuan

Nilai B : ≤ 3 Temuan

Nilai C : ≤ 5 Temuan

Nilai D : ≤ 6 Temuan

Nilai E : > 6 Temuan

Σ : jumlah temuan

(V) : nilai

Dari data tabel diatas dapat dilihat kualitas dan kuantitas kerja karyawan di departemen *Quality Control* PT Dellifood Sentosa Corpindo kota Tangerang berdasarkan bobot penilaian dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan. Permasalahan pada temuan tersebut dapat mempengaruhi target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Tabel II. Rekap Pelatihan Karyawan Quality Control

2020			2021		
Bulan	Hard Skill	Soft Skill	Bulan	Hard Skill	Soft Skill
Januari	53	0	Januari	24	3
Februari	32	4	Februari	21	4
Maret	44	3	Maret	17	3
April	52	0	April	30	4
Mei	37	3	Mei	24	1
Juni	35	3	Juni	32	5
Juli	20	8	Juli	12	4
Agustus	55	5	Agustus	50	1
September	67	2	September	14	4
Oktober	58	0	Oktober	38	0
November	47	1	November	37	0
Desember	50	0	Desember	53	3
Total	550	29	Total	352	32

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2020 dan 2021 masih terdapat GAP pada pelatihan karyawan Quality Control, pada tahun 2020 karyawan mendapatkan 550 kali pelatihan hard skill dan 29 kali pelatihan soft skill. Sedangkan pada tahun 2021 karyawan hanya mendapatkan 352 kali pelatihan hard skill dan mendapatkan 32 kali pelatihan soft skill yang lebih banyak dibanding tahun 2021. GAP pelatihan tersebut berlawanan dengan penyesuaian dan pemenuhan indikator kompetensi yang dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Tabel III. Pengalaman Kerja

No.	Pengalaman Kerja	Jumlah
1	Fresh Graduate	22
2	1-3 Tahun	32
3	3-5 Tahun	7
4	> 5 Tahun	26
	Total	87

Sumber: PT Dellifood Sentosa Corpindo

Berdasarkan tabel diatas, karyawan dengan pengalaman kerja kurang dari 3 tahun 54 karyawan, lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan dengan lama pengalaman kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 22 orang.

Berkaitan dengan pengalaman kerja yang diperoleh masing-masing karyawan yang dominan di bawah 3 tahun. Dengan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak maka dapat mengestimasi masalah menjadi mudah untuk diselesaikan segala bentuk permasalahan yang ada dalam profesinya.

Karyawan dengan lamanya pengalaman kerja, juga akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat

mempengaruhi keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas. Karena efikasi diri adalah faktor utama sumber tindakan manusia, apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mampu dan yakin menghadapi kesulitan yang dihadapi di dunia pekerjaan. Terlebih karyawan *Quality Control* sebagai pengendali kualitas produk perusahaan, dengan begitu penting karyawan *Quality Control* untuk memperhatikan efikasi diri.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Martha Syarif, Gus Andri, Liza Zulbahri (2023). Dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia Ulfa Agustin Hilman (2020). Dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Oka Budiartana (2023). Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry Celuk Sukawati Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Efikasi Diri, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry Celuk Sukawati Gianyar.

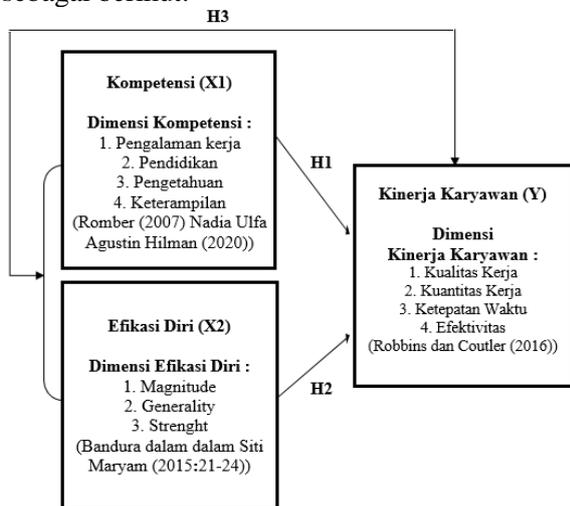
Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dewi Ningsih (2020). Dengan judul Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Efikasi Diri positif terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Medan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2015:60) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan”. Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif adalah suatu model konseptual yang membentuk dasar bagi peneliti untuk menjelaskan, memahami, dan mengkaji hubungan antara variabel-variabel yang terhubung dengan fenomena yang sedang diteliti.

Dalam kerangka berpikir, peneliti menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, peneliti mendapatkan rujukan pendukung, pelengkap, serta pembanding yang relevan, sehingga penulisan skripsi ini lebih memadai. Adapun hasil telaah penelitian terdahulu sebagai berikut:



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64), Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap penelitian, karena baru berdasarkan teori-teori namun berdasarkan empiris hasil penelitian.

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang

2. H0 : Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang

H2 : Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang

3. H0 : Kompetensi dan Efikasi Diri secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang

H3 : Kompetensi dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik”. Di mana data yang disajikan dalam bentuk angka, yang dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut, serta.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Dellifood Sentosa Corpindo, Jl. Industri Raya II, RT.002/RW.004, Pasir Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15135. Waktu Penelitian pada PT Dellifood Sentosa Corpindo dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Oktober 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo yang akan dijadikan populasi berjumlah 87 karyawan.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yaitu sebanyak 87 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan membuat link pertanyaan (kuesioner) yang dimana nantinya akan diberikan kepada seluruh karyawan atau responden. Link pertanyaan berisi persepsi karyawan mengenai kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, yang dirasakan dan diharapkan oleh karyawan

Teknik Analisa Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2015:244), mengatakan bahwa Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi obyek adalah karyawan di departemen *Quality Control* PT Dellifood Sentosa Corpindo yang berjumlah 87 orang responden. Pembahasan yang dilakukan dalam kerangka ini adalah untuk melihat apakah kompetensi dan efikasi diri mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT PT Dellifood Sentosa Corpindo. Maka dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh karyawan sebanyak 87 orang, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 29.9% lebih sedikit dari pada jumlah responden perempuan sebanyak 61 orang atau sebesar 70.1%.
- Responden yang memiliki usia 20 – 30 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 63 orang atau sebesar 72,4%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 14.9%, usia kurang dari 20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 8.1%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 4,6%.
- Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 68 orang (78,2%), D3 sebanyak 5 orang (5.7%), dan S1 sebanyak 14 orang (16.1%).
- Responden yang telah bekerja selama < 1 Tahun sebanyak 19 orang (21,8%), 1 – 6 Tahun sebanyak 47 orang (54%), 6 – 10 Tahun sebanyak 8 orang (9,2%), dan > 10 Tahun sebanyak 13 orang (15%).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan (X1)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,422	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,684	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,224	0,2108	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,643	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,756	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,728	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,601	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,581	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,758	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,319	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data dari tabel di atas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1), semua butir pernyataan dinyatakan valid, di mana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,2108.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X2)

No	Pernyataan (X2)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0,607	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,738	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,617	0,2108	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,534	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,581	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,63	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,624	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,617	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,569	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,634	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data dari tabel diatas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Efikasi Diri (X2) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,2108.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan (Y)	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Butir Pernyataan 1	0.587	0,2108	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.555	0,2108	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.599	0,2108	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.736	0,2108	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.699	0,2108	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.638	0,2108	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.746	0,2108	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.749	0,2108	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.504	0,2108	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.394	0,2108	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data dari tabel di atas, bahwa dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,2108.

Uji Reliabilitas

Tabel VII. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0.744	0,60	Reliabel
2	Efikasi Diri (X2)	0.813	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.827	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Efikasi Diri (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal tersebut dibuktikan dengan setiap variabel yang telah diuji memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas dengan

Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	Unstandardize
		d Residual
		87
		.0000000
		2.73151851
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.063
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov Test, menunjukkan probabilitas atau Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,053 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual atas dasar penelitian telah berdistribusi normal atau memenuhi syarat untuk uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.844	4.193			2.825	.006		
Kompetensi	.180	.105	.178		1.717	.090	.688	1.453
Efikasi diri	.516	.107	.500		4.837	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan dari hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas didapatkan nilai tolerance variabel Kompetensi dan Efikasi Diri sebesar 0,688. Di mana nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompetensi dan Efikasi Diri sebesar 1,453, di mana nilai tersebut kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.611	2.766			-.221	.826
Kompetensi	.039	.069	.074		.570	.571
Efikasi Diri	.023	.070	.044		.333	.740

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, test glesjer pada variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,571 dan Efikasi Diri (X2) memperoleh nilai sebesar 0,740 dimana nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Maka regression model pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel XI. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model	R Square		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R		Square			
1	.617 ^a	.381	.367		2.764	1.884

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson pada tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,884 yang berada pada interval 1,550 – 2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 21,688 + 0,464 X1$. Dari persamaan tersebut maka disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 21,688 memiliki arti apabila variabel Kompetensi (X1) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 21,688 point.
- Nilai koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0,464 point dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,464 point.
- Koefisien bernilai positif dan signifikan secara parsial antara pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 15,100 + 0,619 X1$. Dari persamaan tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,100 memiliki arti apabila variabel Efikasi Diri (X2) tidak ada perubahan maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,100 point.
- Nilai koefisien Efikasi Diri (X2) sebesar 0,619 point dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Efikasi Diri (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,619 point
- Koefisien bernilai positif dan signifikan secara parsial antara pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut : $Y = 11,844 + 0,180 X1 + 0,516 X2$. Dari koefisien regresi di atas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,844 memiliki arti jika variabel Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) tidak ada perubahan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 11,844 point.
- Nilai koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0,180 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Efikasi Diri (X2), maka pada setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,180 point. Pengaruh ini negatif dan tidak signifikan karena nilai signifikansi 0,09 lebih besar dari 0,05.
- Nilai koefisien Efikasi Diri (X2) sebesar 0,516 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi (X1), maka pada setiap perubahan 1 unit pada variabel Efikasi Diri (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,516 point. Pengaruh ini positif dan signifikan karena nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XII. Hasil Uji T Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.688	4.121		5.263	.000
	Kompetensi	.464	.098	.457	4.738	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel di atas, untuk variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai sebesar thitung 4,738 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai thitung $4,738 > t_{tabel} 1.988$ dan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel XIII. Hasil Uji T Variabel Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.100	3.783		3.992	.000
	Efikasi Diri	.619	.090	.600	6.908	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil Uji T pada tabel di atas, untuk variabel Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai sebesar thitung 6,908 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan nilai thitung $6,908 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIV. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.395	2	197.697	25.881	.000 ^b
	Residual	641.663	84	7.639		
	Total	1037.057	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel ANOVA di atas, maka diketahui nilai Fhitung sebesar 25.881 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Fhitung $25,881 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial

dan simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

- Adanya pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,688 + 0,464 X_1$, nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,457 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang atau cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,209 yang artinya variabel Kompetensi (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,9% sedangkan 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk nilai thitung $4,738 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Adanya pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,100 + 0,619 X_2$, nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,600, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,360 yang artinya variabel Efikasi Diri (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36% sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk nilai thitung $6,908 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima menandakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Adanya pengaruh antara Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan dari persamaan regresi linear berganda $Y = 11,844 + 0,180 X_1 + 0,516 X_2$, nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,617 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,381 yang artinya variabel Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri

(X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1% sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk nilai $F_{hitung} 25,881 > F_{tabel} 3,11$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima menandakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, serta hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Quality Control Pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 21,688 + 0,464 X_1$, hasil uji statistik variabel Kompetensi (X1) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,457 atau cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,209 atau 20,9%, sedangkan 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} 4,738 > t_{tabel} 1,988$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang.
- b. Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 15,100 + 0,619 X_2$, hasil uji statistik variabel Efikasi Diri (X2) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,600 atau kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,360 atau 36%, sedangkan 64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} 6,908 > t_{tabel}$

1,988 hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang.

- c. Kompetensi dan Efikasi Diri berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 11,844 + 0,180 X_1 + 0,516 X_2$, dengan hasil statistik berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi memperoleh nilai sebesar 0,617 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai $F_{hitung} 25,881 > F_{tabel} 3,11$, hal ini diperkuat dengan nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk itu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Karyawan di Departemen Quality Control pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Algifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- [4] Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2015). Pedoman Lengkap Soft Skills: Kunci Sukses Dalam Karier, Bisnis, Dan Kehidupan Pribasi. Jakarta: Ppm.

- [5] Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.
- [7] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- [8] Yunanti, Siska, Rizka Wahyuni Amelia, And Lina Nofiana. "Effect Of Leadership And Organizational Communication On Organizational Culture And Their Impact On Employee Performance At Pt. Wira Kharisma Property." International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar) 6.3 (2022): 2552-2559.