

**PERANAN *SELF EFFICACY* DALAM MEMEDIASI *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAUT
PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY
(PERSERO) CABANG SELAYAR**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

Nur Haryadi
NIM: 90200118116

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Haryadi
Nim : 90200118116
Tempat/Tanggal Lahir : Bira, 29 September 2000
Jenjang pendidikan : Strata Satu (S1)
Jurusan/Konsentrasi : Manajemen/Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Dusun Bira Keke, Desa Bira, Kec. Bonto Bahari,
Kab. Bulukumba
Judul : “ Peranan *Self Efficacy* dalam memediasi
hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan
laut pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero)
Cabang Selayar”

Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum. Demikian Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Gowa, Desember 2022

Penulis

Nur Haryadi

90200118116

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 864924, Fax. 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo Romangpolong – Gowa ■ 424835, Fax424836

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “ *Peranan Self Efficacy* Dalam Memediasi Hubungan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan laut Pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar” yang disusun oleh NUR HARYADI, NIM : 90200118116 mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Telah diuji dan di pertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada tanggal 27 Desember 2022 bertepatan pada 4 Jumadil Akhir 1444 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

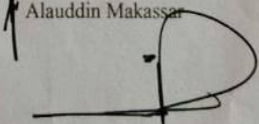
Samata-Gowa, 27 Desember 2022

4 Jumadil Akhir 1444 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Muh. Wahyuddin Abdullah, SE., M.Si., Ak.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Alim Syariati, M.Si.	(.....)
Pembimbing II	: Amir, S.E, M.Si	(.....)
Penguji I	: Dr. Murtiadi Awaluddin, M.Si	(.....)
Penguji II	: Dra. Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag, M.Ag	(.....)

Diketahui Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Alauddin Makassar


Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M.Ag.
NIP. 19961130199303 1 003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt, yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir yang mengangkat judul “Peranan *Self Efficacy* dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang (Persero) Selayar.”. Salawat serta salam kepada Rasulullah Muhammad saw sebagai suri tauladan kita sebagai manusia. Adapun penulisan skripsi ini menjadi bagian dari upaya peneliti untuk melakukan penyelesaian studi pada jenjang Sarjana Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Selama perjalanan penyusunan skripsi, peneliti memiliki banyak hambatan. Namun peneliti juga mendapatkan banyak bantuan, masukan, dan dukungan dalam bentuk saran maupun ide dari berbagai pihak dan tentunya tak terlepas dari pertolongan Allah swt. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih secara khusus kepada kedua orangtua tercinta Ayahanda Drs.Dermawan (Alm.) dan Andi Kati yang telah melahirkan, mendidik sekaligus membesarkan peneliti, serta kakak-kakak peneliti Nur Rahmat Hidayat, Nur Indah Sari, Rudiawan dan Adik peneliti Nuryanti yang senantiasa menghibur dikala peneliti sedang merasa tertekan dalam pengerjaan skripsi. Serta untuk diri peneliti sendiri yang tak pernah berhenti untuk terus berupaya dalam menyelesaikan skripsi ini. Melalui ini, peneliti juga bermaksud menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hamdan Juhannis, MA, Ph.D., selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III, IV Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
2. Prof. Dr. H. Abustani Ilyas, M. Ag., selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3. Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Dr. Alim Syariati, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar sekaligus penguji I peneliti. Terima kasih atas segala bimbingan, motivasi, pembelajaran, serta segala nasihat kepada penulis.
4. Dr. Alim Syariati, S.E., M.Si selaku pembimbing I dan Amir, S.E., M.Si. selaku pembimbing II peneliti yang telah meluangkan waktu serta pikirannya untuk memberikan masukan, bimbingan, arahan, kepada penulis selama penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Hj. Wahidah Abdullah, S.Ag.,M.Ag. selaku penguji II peneliti atas waktu, serta pikirannya untuk memberikan masukan, bimbingan, arahan, kepada penulis selama penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Ahmad Efendi, SE., M.M. selaku dosen penasihat akademik (PA) peneliti, terima kasih atas dukungan, nasihat, masukan, maupun bimbingannya bagi penulis selama ini.
7. Segenap bapak dan ibu dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang menyalurkan ilmu pengetahuan selama masa studi kepada peneliti.

8. Segenap staf jurusan dan pegawai akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah berupaya memberi layanan terbaik selama peneliti melakukan studi.
9. Seluruh responden karyawan laut PT. ASDP Indonesia ferry (Persero) Cabang Selayar yang telah membantu penelitian saya.
10. Kepada Keluarga Besar Manajemen Angkatan 2018, terkhusus teman teman Manajemen C dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia atas doa, bantuan, serta semangat yang diberikan kepada peneliti.
11. Kepada Keluarga Besar PS. Pua Janggo Bira, yang telah memberikan semangat serta dukungan moril disaat penyusunan skripsi peneliti.
12. Teman-teman sektor Minasa Upa, terima kasih telah memberikan dukungan dan semangatnya, dalam hal ini cesku Imam Paduka, Reza Mameng, Aufan Malgojon, dan Bung Ceti.
13. Teman-teman Kerukunan Pelajar Mahasiswa Bira, terkhusus K Iwa, yang telah banyak memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Teman-teman KKN Angkatan 66 Desa Mangki Kec. Cempa, Kab. Pinrang, Dandi, Sar, Fuji, Indri, Vera atas kerja sama yang baik selama proses Kuliah Kerja Nyata berlangsung dan juga memberikan dukungan untuk penyelesaian skripsi ini.
15. Senior dan Junior Jurusan Manajemen yang tak hentinya selalu memberikan semangat yang luar biasa.

16. Semua pihak yang telah terlibat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Sekali lagi peneliti menyampaikan banyak terima kasih.

Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Peneliti harap semoga amal baik yang telah diberikan dapat menjadi nilai ibadah di sisi Allah swt. Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan mengucapkan permohonan maaf bila terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti mengharapkan kritik ataupun saran yang membangun demi hasil yang lebih baik ke depan. Akhir kata, semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat bagi semuanya, aamiin yaa rabbal 'alamin. Wassalamualaikum Wr.Wb

Samata- Gowa

Penulis

Nur Haryadi

90200118116

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Hipotesis Penelitian.....	9
D. Definisi Operasional.....	12
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Tujuan dan Mamfaat Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
B. Teori Resource Based View (RBV).....	21
C. Kinerja.....	22
D. Human Capital	28
E. Self Efficay (efikasi diri).....	35
F. Keterkaitan Antar Variabel	43
G. Kerangka Konseptual	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Jenis dan lokasi penelitian.....	48
B. Pendekatan Penelitian	48
C. Populasi dan sampel	49
D. Jenis dan Sumber Data	49
E. Metode Pengumpulan Data	50
F. Intrumen Penelitian	51

G. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).tbk	58
B. Karakteristik Responden	60
C. Hasil Analisis Data.....	63
D. Pengujian Hipotesis.....	69
E. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapian Penilaian Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 1.2 Data Posisi Jabatan.....	4
Tabel 1.3 Tabel Definisi variabel.....	12
Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Skala Likert.....	51
Tabel 3.2 Tabel Operasional.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.5 Outer Loading.....	64
Tabel 4.6 AVE (Average Variance Extracted).....	65
Tabel 4.7 Fornel Lacker Criterion.....	66
Tabel 4.8 Cronbach Alpha and Composite Reliability.....	67
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Measurement Models.....	67
Tabel 4.10 Hasil R-Square.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	47
Gambar 4.1 Model Struktur.....	69

ABSTRAK

Nama : Nur Haryadi

Nim : 90200118116

Judul : “Peranan *Self Efficacy* Dalam Memediasi Hubungan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan Laut Pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *self efficacy*, *human capital* terhadap kinerja karyawan laut, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *self efficacy* sebagai variabel intervening dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk di isi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 113 responden. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *self efficacy* variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan laut.

Kata kunci: *human capital*, *self efficacy*, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan yang disebabkan oleh globalisasi industri, kemajuan informasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan mengubah strategi dalam menjalankan bisnisnya. Persaingan dunia industri saat ini menunjukkan sebuah kompetivitas bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut perubahan paradigma bisnis klasik kearah modern berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge management*). Setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai kinerja terbaik, efektif, dan berkesinambungan, namun keterbatasan sumber daya internal memiliki andil cukup signifikan sebagai faktor penghambat pencapaian kinerja (Maryudanto, 2020).

Sumber daya manusia adalah modal yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan sumber daya manusia (SDM) dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan adalah kemampuan inovasi, *enterpreneurship*, kualitas yang unik, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Mathis et al.,2003). Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah satu faktor produksi utama bagi perusahaan sering diabaikan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi seperti modal, teknologi, dan uang (Maryudanto, 2020). Banyak pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari manusia. Hal ini

disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan keterampilan yang unik atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa pesaingnya (Yuni Kasmawati, 2017).

Penelitian ini menginvestigasi fenomena kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar. PT. ASDP Indonesia Ferry adalah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak dibidang transportasi air. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer perusahaan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitan laporan kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.1 Rekapitan Penilaian Kinerja Karyawan

Faktor penilaian	Nilai				Jumlah
	Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang	
Kecepatan menguasai tugas	27	80	8	6	121
Kualitas hasil kerja	29	74	11	7	121
Kecepatan menyelesaikan tugas	32	76	7	6	121
Ketelitian kerja	31	73	10	7	121
Kepemimpinan	29	64	17	11	121

Hubungan sesama karyawan	71	40	10		121
Penyesuaian lingkungan kerja	49	60	8	4	121
Kerja sama	61	54	6		121
Kehadiran	61	50	10	8	121
Kepatuhan menjalankan tugas	64	57	1	2	121

Sumber. PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang selayar 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat terdapat karyawan memiliki kinerja yang belum sesuai yang diharapkan. Dapat dilihat masih ada karyawan yang belum menguasai tugas, menghasilkan kinerja yang belum sesuai dengan standar perusahaan, dan tidak menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang ditetapkan. Salah satu nahkoda kapal mengungkapkan bahwa hal ini timbul akibat kurangnya pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta pengalaman kerja (experience) terhadap bidang kerja yang berikan sehingga mempengaruhi kinerjanya. Selain itu, beliau juga mengatakan bahwa tingkat kepemimpinan beberapa karyawan masih rendah yang dapat dilihat dari karyawan yang masih menunggu arahan pimpinan untuk melakukan tugasnya dan masih perlu dikontrol ketika mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang sering tidak tepat waktu dan kualitas hasil kerja yang biasanya belum sesuai harapan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Adapun data posisi jabatan dan pendidikan karyawan laut pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Selayar sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data Posisi Jabatan

Posisi Jabatan	Pendidikan					Total
	Ant II	Ant III	Ant IV	Ant V	Ratings	
Nahkoda		7				7
Mualim I		6	1			7
Mualim II	1	3	2	1		7
Mualim III	1	1	3	2		7
KKM/Masinis I		3	4			7
Masinis II		4		1	2	7
Masinis III	2		4		1	7
Masinis IV			5	1		6
Serang				4	1	5
Juru Mudi			1	3	16	20
Mandor mesin			4		3	7
Juru minyak			1	3	15	19
Kelasi				1	14	15
Juru Masak					7	7
Jumlah	4	24	25	13	55	121

Sumber. PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang selayar 2022

Berdasarkan tabel 1.2 Data diatas menunjukkan bahwa terdapat jabatan yang idealnya diisi oleh karyawan yang berpangkat perwira, namun ditempati oleh karyawan yang tingkat pendidikan dasar/ratings. Salah satu nahkoda kapal mengatakan bahwa sosok yang ideal untuk menempati posisi juru mudi adalah

seorang perwira tingkat V atau IV. Namun berdasarkan tabel diatas, posisi juru mudi lebih banyak ditempati oleh karyawan dengan tingkat pendidikan dasar atau ratings. Selain itu, untuk posisi masinis beberapa orang masih ditempati oleh karyawan dengan latar pendidikan ratings. Beliau mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada kualitas hasil kerja dan kecepatan menguasai tugas.

Selain itu, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja turut mengambil bagian dari penurunan kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan nahkoda kapal mengatakan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin, kurang motivasi serta kurang efikasi diri dalam dalam bekerja. (wawancara awal dengan nahkoda dan manajer PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Selayar, 20 april 2022)

Human Capital adalah manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada suatu perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengalaman pribadinya walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tetapi tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan (Stewart 1997). Sedangkan menurut Schrmehorn (2005) *human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* adalah segala sesuatu yang berfokus pada manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Robbins (2006) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan (Rivai, 2004). Ghasemizad dan Khani (2013) menyatakan bahwa seorang pekerja dengan kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan dan sebaliknya rendahnya kinerja akan diikuti oleh ketidakpuasan pekerjaan, rendahnya etos kerja, peningkatan absensi, hingga gangguan kesehatan mental. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Efikasi diri (*Self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi berbagai macam situasi yang muncul dalam hidupnya (Bandura, 1997). *Self efficacy* merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya (Sunawan, 2013). Konsep *self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu (Gibson & Donnelly, 2011). *Self efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan keahlian fisik melalui pengalaman. Individu-individu nampak mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai (Gist, 2011). Sederhananya *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil (Jones et al, 2011).

Penelitian terdahulu menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terkait hubungan *human capital* dan *self efficacy* terhadap kinerja telah dilakukan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian Frimayasa et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *human capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2014) menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) menunjukkan bahwa *human capital* dan *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin

melakukan pengujian ulang hubungan antara *human capital*, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

Adanya fenomena kinerja pada perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar yang dilihat melalui pengamatan langsung di lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan laut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah gambaran seberapa besar kontribusi *self efficacy* dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut di perusahaan tersebut serta dapat memberikan dampak positif bagi penulis dan perusahaan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan *Self Efficacy* dalam Memediasi hubungan *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan Laut Pada PT.ASDP Indonesia *Ferry* (Persero) Cabang Selayar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar?
2. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar?

4. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. *Human Capital* Berpengaruh Pada *Self Efficacy*

Human Capital memainkan peran penting dalam meningkatkan efikasi diri. Mohd et.al (2014) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat dikembangkan melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan aktivitas kewirausahaan. Sejalan dengan itu, Raza et al. (2011) mengungkapkan bahwa keterampilan, kompetensi, dan kemampuan bukanlah komponen efikasi diri tetapi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan efikasi diri yang meramalkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini sangat merekomendasikan pengembangan *human capital* untuk *self-efficacy*.

Oleh karena itu, *human capital* mungkin memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self-efficacy* mungkin memerlukan modal manusia untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dalam membuat keputusan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) menunjukkan bahwa *human*

capital berpengaruh terhadap *self efficacy*. Oleh dari itu, berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil hipotesis:

H₁. *Human Capital* Berpengaruh Terhadap *Self Efficacy*

2. *Human Capital* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Human capital mempresentasikan *individual knowledge stock* suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya dimana *individual knowledge* tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan (Bontis et.al dalam Myrna Sofia, 2010: 67). Karyawan dengan *human capital* yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula, manusia sebagai faktor penggerak dalam perusahaan hendaknya dibekali dengan kapabilitas yang memadai, mengingat perannya yang teramat krusial sehingga menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Jadi, semakin tinggi modal manusia *human capital* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Karina Endhy Puspita, 2013: 16)

Penelitian terkait hubungan *human capital* terhadap kinerja telah dilakukan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian Frimayasa et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Andriana (2014) menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan pengujian kembali hubungan *human capital* terhadap kinerja dengan mengajukan hipotesis kedua yaitu

H₂ : *Human Capital* Berpengaruh Terhadap Kinerja

3. *Self Efficacy* Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan

Schunk (1991) menyatakan bahwa tingkat efikasi diri yang diperlihatkan lewat ketekunan individu telah menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) sangat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan ketekunan mereka. Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya.

Penelitian terkait hubungan variabel *self efficacy* dengan kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti hasil penelitian Saraswathi et.al (2017) menunjukkan bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, peneliti ingin melakukan pengujian kembali hubungan antar variabel *self efficacy* dengan kinerja dengan mengambil hipotesis kedua yaitu :

H₃: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. *Human Capital* Berpengaruh terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel Intervening

Secara sederhana *human capital* mempresentasikan individual knowledge stock suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya dimana individual knowledge tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan (Bontis et.al dalam

Myrna Sofia, 2010: 67) Karyawan dengan kapabilitas (*human capital*) yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula. Selain kapabilitas, efikasi diri (*self efficacy*) perlu ditanamkan dalam diri manusia. Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri (*self efficacy*) memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* dan *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu dari itu, berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan hipotesis keempat menyatakan bahwa

H₄: *Human Capital* Berpengaruh Terhadap Kinerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening

D. Definisi Operasional

Definisi Oprasional bertujuan untuk menjelaskan setiap variabel dalam penelitian sehingga tidak menimbulkan kekeliruan penafsiran terhadap setiap variabel yang menjadi fokus penelitian. Variabel yang digunakan sebagai berikut .

Tabel 1.3 Tabel Definisi Variabel

No	Variabel	Definsi
Variabel Terikat (independent Variabel)		
1	<i>Human Capital</i> (x)	<i>Human Capital</i> adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, keterampilan, pendidikan, tanggung jawab, dan kemampuan menjalankan tugas karyawan laut PT.ASDP Indonesia Ferry

		(Persero), sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.
Variabel Bebas (Dependent Variabel)		
2	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang berdasarkan dengan kecepatan menguasai tugas, kualitas hasil kerja, kecepatan menyelesaikan tugas, ketelitian kerja dan kepemimpinan karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar
Variabel Intervening		
3	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan terhadap menyelesaikan tugas, memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun, mampu bertahan menghadapi hambatan, dan yakin dalam menghadapi segala tingkat kesulitan tugas karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Selayar

E. Kajian Pustaka

Dalam Penelitian ini penulis mengkaji hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu sebagai berikut.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Frimayasa & Lawu (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Frisian Flag	Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda	Komitmen Organisasi dan <i>Human Capital</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Doddy Wahyu Triatmaja (2016)	Pengaruh <i>Human Kapital</i> terhadap kinerja Pada karyawan unit simpan	analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Tingkat pendidikan, Ketrampilan, dan

	pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya karanganyar tahun 2016		pengalaman kerja secara individual terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) mekar surya.
Saraswathi (2017)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasi Organisasional sebagai pemoderasi	analisis regresi pemoderasian	Efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efikasi diri sangat membantu dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah.
Marbun & Saragih (2018)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	analisis regresi linier berganda	- <i>Human capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan - <i>Structural capital</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan - Customer capital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan
Brolin Maryudanto (2020)	Pengaruh <i>Human Capital</i> dan <i>Structural Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perum LPNPPI AirNav Indonesia)	Statistik Deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis penelitian, Analisis Linear berganda	1. Variabel Human Capital mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perum LPPNPI AirNav Indonesia 2. Variabel Human Capital dan Structural Capital mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan

			pada Perum LPPNPI AirNav Indonesia. 3. Sebesar 69,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Human Capital dan Structural Capital. Sedangkan 30,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
Zuhir et.al (2019)	<i>Human Capital, Self-Efficacy and Firm Performance: A Study of Bumiputera SMEs in Malaysia</i>	analisis faktor konfirmatori (CFA) dan analisis Structural Equation Modeling (SEM)	<i>Human capital</i> dan <i>self-efficacy</i> saling mempengaruhi dan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan

F. Tujuan dan Mamfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap *Self Efficacy* karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar.
- c. Untuk mngetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT ASDP

- d. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening pada karyawan PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) cabang selayar sebagai bahan masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah kinerja dan *human capital* yang dihadapi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia.
- b. Bagi peneliti sebagai bahan perbandingan teori yang didapatkan dibangku kuliah dan fakta dilapangan serta dapat memperoleh pengalaman dan ilmu baru terkait dengan *human capital*, *self efficacy*, dan kinerja.
- c. Bagi pihak lain sebagai bahan informasi tentang pengaruh aktualiasi diri dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya serta merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi (Nawawi, 2014). Adapun pendapat menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan untuk mengurus hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseller, 2015). Mangkunegara (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu upaya pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan, pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk

mengembangkan dan mengatur individu dalam organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Herman Sofyandi (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Perencanaan, setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.
- 2) Pengorganisasian, yaitu serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta karyawan untuk melaksanakannya.
- 3) Penggerakan, yaitu Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.
- 4) Pengawasan, yaitu mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Pengadaan Sumber Daya Manusia, yaitu kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.
- 3) Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa, yaitu pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 4) Pengintegrasian Pegawai, yaitu fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.
- 5) Pemeliharaan Pegawai yaitu, fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).
- 6) Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

B. *Teori Resource Based View (RBV)*

Teori Resource Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991) menyatakan bahwa sumber daya pada suatu perusahaan agar bisa unggul dan berkelanjutan adalah sumber daya yang bernilai, unik, langka, dan tidak ada duanya. Sumber daya yang dimaksud ialah seperti aset, kapabilitas, proses organisasi, karakteristik perusahaan, pengetahuan, informasi, dan lain sebagainya dimana sumber daya tersebut berada dalam kendali perusahaan serta diimplementasikan untuk mencapai kinerja perusahaan yang efektif dan efisien.

Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan (Barney, 2001). Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Sumber daya internal perusahaan yang terdiri dari semua aset, kapabilitas, kompetensi, proses organisasi, informasi dan pengetahuan dapat dikendalikan oleh perusahaan guna mengimplementasikan strategi yang telah dirumuskan.

Substansi utama dari teori RBV adalah sumber daya yang mampu menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan yaitu sumber daya yang bernilai, langka atau unik, sulit untuk ditiru, dan tidak ada substitusinya. Menurut Fahy (2000), teori RBV menjelaskan mengenai sumber daya internal yang dimiliki oleh perusahaan. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh

kekuatan dan kelemahan yang ada dalam internal perusahaan. Sumber daya perusahaan (firm Resource) bisa berwujud maupun tidak berwujud. Fokus penelitian ini adalah sumberdaya tak berwujud (intangible resource) yang dikenali sebagai aset yang mampu menciptakan nilai tambah bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing

Teori ini relevan dengan penelitian ini karena penelitian ini berfokus pada manusia itu sendiri dengan segala kapabilitas, pengetahuan. *Teori resource based view* dan manajemen sumber daya manusia strategik menyatakan bahwa *human capital* yang spesifik dalam suatu organisasi adalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan (Muafi, 2021).

C. Kinerja

1. Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Robbins (2006) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan (Rivai, 2004). Ghasemizad dan Khani (2013) menyatakan bahwa seorang pekerja dengan kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan dan sebaliknya rendahnya kinerja akan diikuti oleh ketidakpuasan pekerjaan,rendahnya etos kerja, peningkatan

absensi, hingga gangguan kesehatan mental. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai kinerja, sebagaimana yang tertera dalam firman Allah SWT QS. At-Taubah/9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Terjemahannya:

Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Kementerian Agama RI, 2019)

Quraish Shihab (2017) menafsirkan ayat ini dalam tafsir Al Misbah menjelaskan bahwa Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup

di dunia. Mereka akan ditimbang berdasarkan tingkat keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan yang dilakukan selamanya hidup di dunia. Setelah mati, semua akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui Allah SWT. Semua akan diberi balasan atas segala perbuatan yang mereka lakukan selama hidup di dunia baik itu perbuatan kecil maupun besar. Allah Ayat ini mengisyaratkan perintah untuk beramal shaleh. Walaupun taubat telah diperoleh tetapi waktu yang telah diisi dengan kedurhakaan tidak mungkin kembali lagi. Manusia telah mengalami kerugian atas waktu yang telah berlalu tanpa diisi oleh kebajikan. Itu itu perlu giat melakukan kebajikan agar kerugian tidak terlalu besar.

Quraish Shihab (2017) lebih lanjut dalam tafsir Al Mishbah juga menjelaskan para Thabathaba'i berpendapat bahwa seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka kelak di hari kemudian. Seseorang yang menjadi saksi adalah kaum mukminin yang menjadi syuhada (saksi-saksi amal). Hal inilah yang kemudian mendorong manusia untuk intropeksi diri dan mengawasi amal-amal mereka. Serta senantiasa untuk mengingat bahwa setiap perbuatan yang beramal baik dan buruk tidak dapat disembunyikan. Hikmahnya, untuk meneladani kandungan QS. At Taubah ayat 105 kita akan senantiasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Kita akan berusaha untuk memperbaiki kinerja dalam bekerja, tetap berada di jalan kebenaran dan menjauhi setiap larangannya. Segala yang kita perbuat akan dimintai pertanggung jawaban.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al Ghazali (*Directur Islamich Research and Training Institute*) adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pemimpin perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari setiap anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan maksimal.

b. Pendidikan

Pada umumnya jika seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Hal tersebut merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan seseorang akan lebih mudah mempelajari hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok yang senantiasa bertindak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training* atau pelatihan khusus, kursus kursus dan lainnya.

e. Sikap Etika Kerja

Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

3. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2014) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga merekamotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang- kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4. Dimensi dan indikator kinerja

Gomes (2010) mengemukakan dimensi dan indikator dari kinerja sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* (kuantitas bekerja) meliputi Jumlah kerja yang dilakukan dan Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja) meliputi Keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan kerja) terdiri dari luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan.
- d. *Creativeness* (kreativitas) terdiri dari keahlian gagasan dan kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* (kerja sama) terdiri dari kesediaan kerja sama dengan atasan dan kesediaan kerja sama dengan rekan kerja.
- f. *Dependability* (dapat dipercaya) terdiri dari kesadaran dalam hal kehadiran dan apat dipercaya dalam hal kehadiran.
- g. *Initiative* (inisiatif) terdiri dari Semangat dalam melaksanakan tugas dan Semangat mengerjakan tanggung jawabnya.

- h. *Personal qualities* (kualitas pribadi) terdiri dari kepemimpinan dan integritas pribadi.

D. *Human Capital*

1. Pengertian *Human Capital*

Human Capital diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart 1997).

Menurut Larkan (2008) *Human capital* lahir didasari oleh fenomena bahwa pada abad 21 ini kesadaran manajemen perusahaan dalam pengelolaan SDM semakin tinggi. Perusahaan-perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja perusahaan bukan hanya ditentukan oleh *human capital* yang berupa finansial, mesin, teknologi, dan modal tetap, melainkan terutama dipengaruhi oleh *intangible capital* yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Bontis (1998) mengemukakan *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2005) *Human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini *human*

capital merupakan investasi jangka panjang pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. *Human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo 2000).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan segala sesuatu yang berfokus pada manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Allah swt berfirman dalam QS. Al Mujadilah/58:11 sebagai berikut.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Terjemahannya;

” Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, "Berlapang-lapanglah dalam majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu, " maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Kementerian agama RI, 2019)

Ayat menerangkan bahwa Allah SWT akan mengangkat derajat orang yang beriman, taat dan patuh kepada-Nya, melaksanakan perintah-Nya, menjauhi larangan-Nya, berusaha menciptakan suasana damai, aman, dan tenteram dalam masyarakat, demikian pula orang-orang berilmu yang menggunakan ilmunya untuk menegakkan kalimat Allah. Quraish Shihab (2016) menafsirkan ayat ini bahwa orang-orang yang diberi ilmu adalah mereka yang beriman dan menghiasi diri

mereka dengan pengetahuan. Ini berarti ayat di atas membagi kaum beriman kepada dua kelompok besar, yang pertama sekedar beriman dan beramal saleh, dan yang kedua beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan.

Derajat kelompok kedua ini menjadi lebih tinggi, yakni orang yang beriman dan berilmu, bukan saja karena nilai ilmu yang disandangnya, tetapi juga karena amal dan pengajaran kepada pihak lain baik secara lisan, atau tulisan maupun dengan keteladanan (*dakwah bil hāl*). Singkatnya, mereka memiliki berbagai kelebihan dari sekedar keimanan, yakni pengetahuan, pengajaran dan penghayatan terhadap keimanan itu sendiri.

Dari ayat ini dipahami bahwa orang-orang yang mempunyai derajat yang paling tinggi di sisi Allah ialah orang yang beriman dan berilmu. Ilmunya itu diamalkan sesuai dengan yang diperintahkan Allah dan Rasul-Nya. Kemudian Allah menegaskan bahwa Dia Maha Mengetahui semua yang dilakukan manusia, tidak ada yang tersembunyi bagi-Nya. Dia akan memberi balasan yang adil sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukannya. Perbuatan baik akan dibalas dengan surga dan perbuatan jahat dan terlarang akan dibalas dengan azab neraka.

2. Konsep *Human Capital*

Konsep *human capital* menggagas nilai tambah yang dapat diberikan oleh karyawan (manusia) kepada organisasi tempat mereka bekerja memandang manusia atau SDM sebagai beban perusahaan sudah tidak relevan dengan perkembangan zaman, sebab manusia adalah asset yang sangat strategis, seiring dengan tumbuhnya kesadaran bahwa knowledge capital yang di dalamnya termasuk

human capital dan *structural capital* akan semakin menentukan daya saing perusahaan (Gaol J L, 2014).

Sedangkan menurut Scarbrough dan Elias (2000) yang mengatakan bahwa konsep modal manusia (*human capital*) sangat berguna dan dipandang sebagai sebuah konsep bridging. Dalam membangun sebuah sistem, strategi *human capital* setidaknya ada tiga komponen yang paling penting yaitu efektivitas tim eksekutif, pemimpin yang memberikan hasil, dan keunggulan merupakan posisi kunci yang tidak dapat ditawar-tawar.

Konsep *human capital* muncul karena adanya pergeseran peranan sumber daya manusia. *Human capital* muncul dari pemikiran bahwa manusia merupakan *intangible asset* yang memiliki banyak kelebihan yaitu:

- a. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarakan tidak akan berkurang melainkan bertambah baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.
- b. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna.
- c. Manusia mampu berbagi intelegensia dengan pihak lain.

Menurut Derek Stokey (2003) perlunya *human capital* pada masa sekarang berdasarkan pada:

- a. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan nonfinansial.
- b. Pemimpin bisnis dan politik mulai mengakui bahwa memiliki orang yang skill dan motivasi tinggi dapat memberikan perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan.

- c. Terjadi perubahan yang cepat yang ditandai adanya proses dan teknologi yang baru tidak akan bertahan lama apabila pesaing mampu mengadopsi teknologi yang sama. Namun untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja yang dimiliki industri harus memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik.
- d. Untuk tumbuh dan beradaptasi, kepemimpinan organisasi harus mengenali nilai dan kontribusi manusia.

3. Dimensi dan Indikator *Human Capital*

Menurut Andrew Mayo (2000) bahwa *Human Capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *Human Capital* tersebut adalah *individual capability*, *individual motivation*, *the organization climate*, *workgroup effectiveness* dan *leadership*.

Dari definisi tersebut komponen *human capital* dapat di gambarkan sebagai berikut:

a. *Individual Capability*

Kecakapan individu terbagi dalam dua bagian yaitu kecakapan nyata (*actual ability*) dan kecakapan potensial (*potential ability*). Kecakapan nyata adalah kecakapan yang diperoleh melalui belajar (*achievement atau prestasi*), yang dapat segera didemonstrasikan dan diuji sekarang. Kecakapan potensial yaitu aspek kecakapan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan seperti intelligence atau kecerdasan dan bakat.

Menurut Mayo (2000) *individual capability* meliputi lima kriteria, yaitu:

- 1) *Personal capabilities*, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari dalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya.
- 2) *Profesional and technical know-how*, yaitu kemampuan untuk bersikap profesional dalam setiap situasi dan kondisi serta adanya kemauan untuk melakukan transfer *knowledge* dari yang senior ke junior.
- 3) *Experience*, yaitu seseorang yang berkompeten dan memiliki pengalaman yang sudah cukup lama di bidangnya serta memiliki sikap terbuka terhadap pengalaman.
- 4) *The network and range of personal contacts*, yaitu seseorang dikatakan berkompeten apabila memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan siapa saja terutama orang-orang yang berhubungan dengan profesinya.
- 5) *The value and attitudes that influence actions*, yaitu nilai dan sikap akan mempengaruhi tindakannya di dalam lingkungan kerja seperti memiliki kestabilan emosi, ramah, dapat bersosialisasi, dan tegas.

b. *Individual Motivation*

Menurut Ilyas (2010) ada beberapa indikator dalam motivasi individu, yaitu keinginan untuk selalu berubah, harapan dalam keberhasilan, dan dorongan untuk terus berusaha.

c. *The Organization Climate*

The Organization Climate atau Iklim organisasi menjelaskan bahwa terbentuk melalui pengalaman subjektif anggota organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi tingkah laku anggota organisasi.

d. *Workgroup Effectiveness*

Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil yang produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan merupakan kemampuan suatu tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggota - anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka sedangkan hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim seperti konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan sistem penghargaan

Menurut Ali Muhammad Abdul (2004), indikator tim kerja yang efektif ini memiliki tiga aspek dan dapat dijadikan standar efektivitas sebuah tim. Ketiga aspek tersebut adalah aspek internal, aspek manajerial, dan aspek perilaku/sosial.

e. *Leadership*

Kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi atau sikap pribadi dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi dalam pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator seorang pemimpin sebagai berikut:

- 1) Seseorang yang belajar seumur hidup, seseorang belajar tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga diluar sekolah. Selain itu, mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber pembelajaran.
- 2) Berorientasi pada pelayanan, seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan karir sebagai tujuan utama. Dalam memberikan pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.
- 3) Membawa energi yang positif, dalam menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan dalam kondisi yang tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif.

E. *Self Efficacy* (efikasi diri)

1. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2012) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional yang ada serta memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. *Self efficacy* memberdayakan seseorang untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pertimbangan dalam *self efficacy* juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan, sedangkan orang dengan *self efficacy* yang lemah cenderung untuk mengurangi usahanya atau lari dari hambatan yang ada (Farras, 2018).

Menurut Gibson & Donnelly (2011) konsep *self efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Menurut Gist (2011) menyebutkan bahwa *self efficacy* timbul dari perubahan bertahap pada kognitif yang kompleks, sosial, linguistik, dan/atau keahlian fisik melalui pengalaman. Individu-individu nampak mempertimbangkan, menggabungkan, dan menilai informasi berkaitan dengan kemampuan mereka kemudian memutuskan berbagai pilihan dan usaha yang sesuai.

Brehm dan Kassin (2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan spesifik yang diperlukan untuk menghasilkan out come yang diinginkan dalam suatu situasi. Baron dan Bryne (2015) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompensasi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah. Menurut Jones, et al. (2012) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil.

Self-efficacy berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut berusaha yang lebih keras. Allah Swt berfirman dalam QS. Ar-Ra'd/13:11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

Terjemahannya :

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Kementerian Agama RI, 2019)

QS.Ar- Ra'd ayat 11 tersebut mengisyaratkan bahwasanya manusia diberi kesempatan untuk mengubah kondisinya dengan cara mengubah keadaan dalam diri mereka. Quraish Shihab (2017) menafsirkan kalimat *مَا بِأَنْفُسِهِمْ* sebagai sisi dalam atau kondisi kejiwaan manusia. Dengan demikian, manusia berkuasa atas dirinya selama masih dalam batas-batas ketentuan Allah dengan mengandalkan sisi dalam atau akal budi mereka.

Perubahan yang terjadi karena sebab perubahan sisi dalam menurut Quraish Shihab adalah perubahan dalam bentuk apa saja, baik perubahan dari hal yang positif menjadi negatif ataupun sebaliknya (dari negatif berubah positif). Terkait hal tersebut, Bandura (2006) mengungkapkan bahwasanya *self-efficacy* yang dimiliki seseorang akan menentukan apakah orang tersebut akan menampilkan perilaku tertentu atau tidak. Kinerja pencapaian yang dilakukan seseorang

dipengaruhi oleh tingkat keyakinannya. Tanpa adanya *self-efficacy*, seseorang bahkan akan enggan untuk mencoba sesuatu karena individu tersebut sudah tidak yakin terhadap kemampuannya. Meski perubahan yang dimaksud dalam surah al-Ra'd ialah perubahan sosial dengan melihat kata *qawm* yang menunjuk pada kelompok masyarakat. Akan tetapi, perubahan sosial dapat bermula dari individu dalam masyarakat yang kemudian menyebar ke masyarakat luas berupa ide-ide atau gagasan yang ia sampaikan. Quraish Shihab (2017) menjelaskan bahwa sesuatu yang menular dari perseorangan kepada masyarakat ialah pola pikir dan sikap perorangannya yang memengaruhi masyarakat luas. Demikian, perubahan dalam masyarakat yang bermula dari individu dipengaruhi oleh pola pikir perseorangan yang terdapat dalam sisi dalam mereka.

Pentingnya perubahan 'sisi dalam' karena 'sisi dalam' tersebutlah yang akan melahirkan aktivitas-aktivitas baik yang bersifat positif ataupun negatif dalam berbagai bentuk dan sifatnya. Beliau berpendapat bahwa sisi dalam manusia meliputi nilai-nilai yang dianut dan dihayati, tekad dan kemauan keras, serta kemampuan. Nilai yang dianut oleh manusia dapat berupa nilai yang positif maupun negatif. Nilai tersebut yang akan mendorong gerak langkah dan melahirkan aktivitas-aktivitas tertentu baik berupa aktivitas yang positif maupun negatif. Oleh karena itu, nilai tersebut harus jelas dan kuat sehingga dapat mengarahkan dan memotivasi aktivitas guna menghasilkan sesuatu pada sisi luar manusia. Dengan demikian, nilai yang dianut oleh seseorang berpengaruh pada usaha yang dilakukannya.

2. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

b. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa perempuan memiliki tingkat lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri.

d. Insentif eksternal

Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi sedangkan seseorang yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

3. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (2006) membagi dimensi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu :

a. Dimensi level atau magnitude

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang berbeda satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self efficacy*. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini. Sebagai contoh, Bandura menjelaskan keyakinan akan kemampuan meloncat pada seorang atlet. Seorang atlet menilai kekuatan dari keyakinannya bahwa dia mampu melampaui kayu penghalang pada ketinggian yang berbeda. Seseorang dapat memperbaiki atau

meningkatkan *self efficacy belief* dengan mencari kondisi yang mana dapat menambahkan tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

b. Dimensi Generality

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy* seseorang. Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan.

c. Dimensi Strength

Terkait dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu.

4. Fungsi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2012) fungsi dari *self efficacy* diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat, dan perhatian untuk melakukan dan meningkatkan usaha bekerjanya dalam mencapai prestasi karir yang maksimal.
- b. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala, hambatan, dan problem-problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan-hambatan tersebut menjadi peluang yang harus direbut.
- c. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara/teknik atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi yang terbaik.
- d. Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

5. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada Dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *strenght*. Brown et al. (2006) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).
- f. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas.

F. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan Antara *Human Capital* Terhadap *Self Efficacy*

Human Capital memainkan peran penting dalam meningkatkan efikasi diri. Mohd et.al (2014) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat dikembangkan melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan aktivitas kewirausahaan. Sejalan dengan itu, Raza et al. (2011) mengungkapkan bahwa keterampilan, kompetensi, dan kemampuan bukanlah komponen efikasi diri tetapi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan efikasi diri yang meramalkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini sangat merekomendasikan pengembangan *human capital* untuk *self-efficacy*. Oleh karena itu, *human capital* mungkin memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self-efficacy* mungkin memerlukan modal manusia untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dalam membuat keputusan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap *self efficacy*.

2. Hubungan Antara *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

Human capital mempresentasikan *individual knowledge stock* suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya dimana *individual knowledge* tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan (Bontis et.al dalam Myrna Sofia, 2010: 67). Karyawan dengan *human capital* yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula, manusia sebagai faktor penggerak dalam perusahaan hendaknya dibekali dengan kapabilitas yang memadai, mengingat perannya yang teramat krusial sehingga menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Jadi, semakin tinggi modal manusia *human capital* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Karina Endhy Puspita, 2013: 16)

Penelitian terkait hubungan *human capital* terhadap kinerja telah dilakukan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Hasil penelitian Frimayasa et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Andriana (2014) menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

3. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Schunk (1991) menyatakan bahwa tingkat efikasi diri yang diperlihatkan lewat ketekunan individu telah menunjukkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) sangat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan ketekunan mereka. Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa

tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya. Meria et al. (2021) Efikasi diri penting untuk pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Penelitian terkait hubungan variabel *self efficacy* dengan kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti hasil penelitian Saraswathi et.al (2017) menunjukkan bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

4. Hubungan *Human Capital* Terhadap Kinerja Melalui *Self Efficacy*

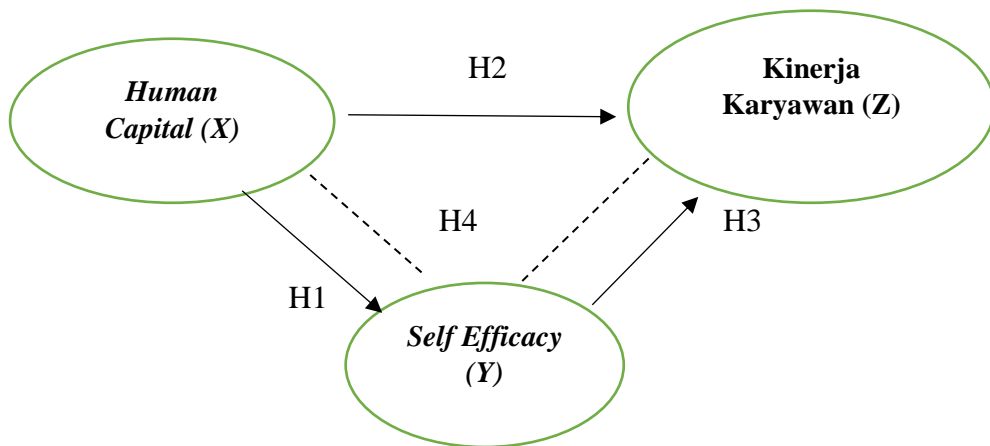
Secara sederhana *human capital* mempresentasikan individual knowledge stock suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya dimana individual knowledge tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan (Bontis et.al dalam Myrna Sofia, 2010: 67) Karyawan dengan kapabilitas (*human capital*) yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula. Selain kapabilitas, efikasi diri (*self efficacy*) perlu ditanamkan dalam diri manusia. Campbell dan Hackett (1986) menemukan bahwa tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugas, sehingga hal ini sangat mendukung asumsi bahwa efikasi diri (*self efficacy*) memberikan pengaruh dalam keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* dan *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu dari itu, berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan hipotesis keempat menyatakan bahwa

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel *Human Capital*, *self efficacy*, dan kinerja di atas maka, penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Keterangan :

1. *Human capital* berpengaruh langsung terhadap *self efficacy*
2. *Human capital* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
3. *Self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
4. *Human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan lokasi penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar,1993:36). Dalam penelitian ini diharap dapat menjawab masalah tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peranan *self efficacy* dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar yang bertempat di pelabuhan penyebarangan Bira Kecamatan Bonto Bahari Kab. Bulukumba..

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian yang dilakukan memperoleh data dalam bentuk angka, dalam hal ini Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh *human capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan desain asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau

lebih. Dalam penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala” (Sugiyono, 1999:11).

C. *Populasi dan sampel*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan laut PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar yang berjumlah 121 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono,2017). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel jenuh tersebut biasanya disebut juga sensus.

Alasan peneliti menggunakan teknik sampel jenuh karena anggota populasi terbilang kecil, maka sampel dalam penelitian ini berusaha untuk menggunakan seluruh anggota populasi berjumlah 121 orang.

D. *Jenis dan Sumber Data*

penelitian ini menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Data primer (*primary data*), yaitu data yang dilakukan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteleti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri. Dalam hal ini penulis mengumpulkan dan memperoleh data berupa data yang sudah terdokumen sebelumnya yaitu mengenai sejarah berdirinya, struktur organisasi, personalia khususnya karyawan, jumlah tenaga kerjaan.

E. Metode Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa ada data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Kuesioner

Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam arti laporan yang menyangkut hal-hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteleti

2. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan informasi dari internet.

F. Instrumen Penelitian

Penulis mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner atau angket tertutup. Angket tertutup merupakan pertanyaan-pertanyaan yang dimana responden hanya akan memilih alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun skala yang digunakan penulis dalam instrument ini ialah skala likert. Likert merupakan skala yang biasa digunakan dalam angket dan paling sering digunakan dalam riset yang berupa survei. Skala likert disebut juga skala psikometrik sebab digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu maupun kelompok terkait fenomena-fenomena sosial. Penelitian dalam kusioner nantinya akan disusun berdasarkan indikator dari variabel yang ada Indriantoro & Supomo (2009).

Tabel 3.1. Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya pertanyaan yang disusun dalam kuesioner penelitian ini di dasarkan pada indikator variabel penelitian, yaitu indikator dari variabel *human capital* (variabel x), *self efficacy* (variabel y), dan kinerja (variabel z) dilihat melalui tabel ini.

Table 3.2 Tabel Operasional

NO	Varibel	Definsi Variabel	Indikator	Skala
1	<i>Human Capital</i> (X)	<i>human capital</i> adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. (Schrmerhorn 2005)	1. Kepemimpinan 2. Pengetahuan 3. Pendidikan 4. Kemampuan 5. Tanggung jawab (Arik Prasetya et.al 2016)	Likert
2	<i>Self Efficacy</i> (Y)	Self Efficacy adalah keyakinan individu terkait dengan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura, 1997)	1. Keyakinan menyelesaikan tugas 2. Keyakinan memotivasi diri 3. Keyakinan mampu berusaha dengan keras dengan gigih dan tekun 4. Keyakinan mampu bertahan menghadapi hambatan 5. Keyakinan menghadapi segala tingkat kesulitan tugas (Hani Ratnasari & Yusnita, 2018)	Likert

3	Kinerja (Z)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012)	1.kecepatan menguasai tugas 2.kualitas hasil kerja 3.kecepatan menyelesaikan tugas 4.ketelitian kerja (Arik Prasetya et.al 2016)	Likert
---	-------------	---	--	--------

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu dengan menggunakan aplikasi atau software SmartPLS versi 4.0. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM memiliki beberapa sebutan lain, seperti analisis struktur kovarian (covariance structure analysis), analisis variabel laten (latent variable analysis) analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis) dan analisis Linier Structural Relations (Hair, dkk. 1998) dalam (Lenni Khotimah Harahap, 2018). Metode yang digunakan pada SEM ini yaitu menggunakan partial least square (PLS). Analisis Partial Least Square merupakan salah satu metode yang saat ini digunakan untuk menutup kelemahan yang ada pada metode regresi, dengan pendekatan Variance Based SEM atau yang lebih dikenal dengan Partial Least Square (PLS) (Putri et al., 2017). PLS adalah metode yang paling kuat dari suatu

analisis, hal ini karena kurangnya keterangan tungan pada skala pengukuran, contohnya pengukuran yang membutuhkan skala interval atau rasio, ukuran sampel, dan distribusi dari residual. Langkah-langkah yang digunakan dalam menjalankan metode PLS ini yaitu sebagai berikut

1. Model Pengukuran Outer Model

Outer model ialah model yang digunakan untuk menghitung reliabilitas dan validitas model yang meliputi parameter model pengukuran dan proses iterasi algoritma (cronbach's alpha, composite reliability, validitas diskriminan dan *Convergent validity*) didapatkan nilai R2 yang berperan sebagai ukuran model prediksi (Chasanah & Mathori, 2021). Analisa ini dapat dilihat dari indikator indikator berikut :

a. Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, adapun menurut Chin dikutip oleh Ghozali, 2006 dalam (Raprayogha & Parmitasari, 2020) nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup. Validitas konvergen (Convergent Validity) juga dinilai melalui AVE (Average Variance Extracted). Skor AVE harus > 0.5 , Jika skor loading < 0.5 , indikator ini dapat dihapus dari konstraknya karena indikator tersebut tidak termuat (load) kekonstruk yang mewakilinya. Jika skor loading antara 0.5 – indikator 0.7, sebaiknya peneliti tidak

menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan communality indicator tersebut > 0.5 (Hartono, 2011) dalam (Muprihan thaib et al., 2017)

b. Uji discriminant validity

Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Discriminant Validity (uji validitas diskriminan) adalah tahap yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel atau indikator dalam penelitian yang dilakukan mempunyai nilai yang unik dan hanya terkait dengan variabel atau indikatornya sendiri (Badrullah et al., 2021). Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading, suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya Ghazali, 2014 dalam (Raprayogha & Parmitasari, 2020).

c. *Composite Reliability*

Dalam menguji reabilitas data konstruk dapat dilihat dari nilai *Composite reliability*. *Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel, terdapat dua alat ukur yang digunakan untuk evaluasi *composite reability*, yang pertama adalah internal consistency dan cronbach alpha, menurut Hair 2011 dalam (Badrullah et al., 2021) untuk dapat diterima secara spesifik pada penelitian eksploratori, nilai composite realibility yaitu berkisar antara 0,60 hingga 0,70.

d. Uji realibilitas

Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel

apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif Ghozali (2014) dalam (Raprayogha & Parmitasari, 2020).

2. Analisa inner model

Inner model biasanya disebut juga inner relation, structural model dan substantive theory, analisa ini memberikan gambaran dari hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory. Analisa dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone Geisser Q-square test untuk predixtive relevance dan uji t, juga signifikansi darikoefisien parameter jalur struktural. Patrial Least Square (PLS) digunakan untuk mengevaluasi inner model dengan dimulai melihat R-square daro setiap variabel laten dependen. Kemudian, diinterpretasi sama dengan cara pada interpretasi regresi. Setelah itu nilai R-square yang berubah bisa digunakan dalam penilaian pengaruh subtantif antara variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Selain itu, pada model Patrial Least Square (PLS), Tidak hanya dengan melihat nilai R-square, namun juga dapat dievaluasi dengan melihat nilai dari Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dari model serta estimasi parameternya. Apabila nilai Q-square > 0 , berarti model memiliki nilai predivtive relevance, namun jika nilai Q-square < 0 , berarti model kurang memiliki predivtive relevance. (Raprayogha & Parmitasari, 2020) Inner model dapat dievaluasi dengan melihat stabilitas dari estimasi yang dinilai menggunakan uji t statistik yang dilihat melalui prosedur bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015). Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan

antara konstruk, nilai signifikan dan R-square dari model penelitian. Model ini dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, dimulai dengan melihat R-square setiap variabel laten dependen.

3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai statistik dan nilai probabilitas. Nilai statistik dengan pengujian hipotesis, untuk alpha 10% nilai statistik yang digunakan yaitu 1,96. Jadi kriteria penerimaan/penolakan hipotesis ialah apabila t-statistik yang digunakan $> 1,96$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Penolakan/penerimaan hipotesis dengan probabilitas maka H_a diterima apabila nilai $p < 0,05$ (Ghozali, 2014) dalam (Raprayogha & Parmitasari, 2020).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).tbk*

1. *Riwayat Singkat PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero).tbk*

Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tanggal 27 Maret 1973 dengan nama Proyek Angkutan Sungai, Danau, dan Ferry (PASDF) di bawah naungan Direktorat Lalu Lintas Angkutan Sungai Danau dan Ferry (DLLASDF), Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Departemen Perhubungan. Pada tahun 1980, PASDF diubah menjadi Proyek Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (PASDP). PASDP bertugas menyediakan pelayanan angkutan penyeberangan antar pulau, menyediakan terminal umum penyeberangan angkutan sungai, danau, dan ferry, serta menjamin keselamatan pada sistem transportasi tersebut. Pada tahun 1986, PASDP bermetamorfosis menjadi Perusahaan Umum Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (Perum ASDP). Pada tahun 1992, Perum ASDP diubah menjadi persero dengan nama PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (Persero).

Perubahan tersebut mengindikasikan bahwa ASDP dapat bersaing dengan perusahaan swasta dan BUMN lainnya, tanpa meninggalkan fungsinya sebagai penyedia jasa angkutan penyeberangan perintis. Pada tahun 2004, perusahaan ini mengubah namanya menjadi PT ASDP Indonesia Ferry (Persero), sebagai bagian dari proses transformasi bisnis untuk mengubah posisi perusahaan ini menjadi BUMN yang dapat memberikan kontribusi lebih bagi negara. Pada tahun 2008, perusahaan ini ASDP melakukan transformasi bisnis yang ditandai dengan

modernisasi operasional, infrastruktur, dan teknologi menuju standar internasional. Dengan motto “*We Bridge The Nation*”, ASDP Indonesia Ferry melangkah maju menjadi perusahaan ferry modern. Pada tahun 2019, anak usaha ASDP, yakni Indonesia Ferry Property mengadakan joint venture dengan pembangunan perumahan untuk mengembangkan infrastruktur Kawasan Marina Labuan Bajo yang merupakan salah satu destinasi pariwisata super prioritas.

2. Bidang Usaha

Berdasarkan Anggaran Dasar pasal 3 PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero), bidang usaha perusahaan adalah pengusahaan pelabuhan laut, pelabuhan sungai dan danau, jasa angkutan laut, jasa angkutan sungai dan danau, jasa angkutan penyeberangan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Terdepan dalam menghubungkan masyarakat dan pasar melalui jasa penyebrangan pelabuhan dan terintegritas dan tujuan wisata waterfront.

b. Misi

- i. Menciptakan dan mengoptimalkan nilai perusahaan dengan menghubungkan masyarakat dan pasar.

- ii. Menekankan keunggulan operasional melalui: budaya pelayanan yang profesional dan berkualitas, fasilitas pelabuhan terintegrasi, armada dan infrastruktur yang handal, dan penerapan teknologi berbasis nilai.
- iii. Aktif mendukung dan berperan dalam pengembangan ekonomi melalui layanan logistik dan tujuan wisata pilihan.
- iv. Secara konsisten mengedepankan keselamatan dan layanan penuh keramahan, tulus, dan berkualitas.
- v. Penerapan standar lingkungan berkelanjutan.

B. *Karakteristik Responden*

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 113 sampel responden yang merupakan seluruh karyawan laut PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar. Karakteristik responden berguna untuk mengurai deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Gambaran tentang karakteristik responden yang di peroleh dari data diri yang terdapat pada bagian identitas responden meliputi: Jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang di maksud, maka disajikan table mengenai data responden seperti dijelaskan berikut

1. Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin yang dominan perempuan. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	113	100%
Jumlah			100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan table 4.1 dari 113 responden yang telah terkumpul, menunjukkan bahwa responden seluruhnya adalah responden laki-laki dengan jumlah sebanyak 100 orang atau presentase sebesar 100%. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan laut PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar seluruhnya terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 113 orang.

2. Usia

Analisis terhadap responden berdasarkan umur, dilakukan untuk mengetahui ragam umur responden yang terlibat dalam penelitian ini, dapat dilihat pada table berikut:

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase%
1	20-30Tahun	49	43,36 %
2	31- 40 Tahun	29	25,66 %
3	>40 tahun	35	30,97 %
		113	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling dominan berada pada usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 49 responden dengan persentase 43,36 %, kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 25,66 %, usia >40 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase 30,97 %.

3. Pendidikan Pendidikan Terakhir.

Tingkat pendidikan terakhir menjadi salah satu informasi penting yang dibutuhkan dalam mengelola hasil penelitian. Adapun rincian dari tingkat pendidikan responden pada penelitian ini sebagai berikut:

Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
2	ANT II	3	2,65 %
3	ANT III	23	20,35 %
4	ANT IV	21	18,58 %
5	ANT V	17	15,04 %
6	RATINGS	49	43,36 %
7	Jumlah	113	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir karyawan dominan Ratings sebanyak 49 orang dengan persentase 43,36 %. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir ANT III sebanyak 23 orang dengan persentase 20,35 %. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan ANT IV sebanyak 21 orang dengan persentase 18,58 %. Disusul responden dengan tingkat pendidikan terakhir ANT V sebanyak 17 orang dengan persentase 15,04 % dan terakhir dengan tingkat pendidikan ANT II sebanyak 3 orang dengan persentase 2,65 %.

4. Lama Bekerja

Masa kerja merupakan salah satu karakteristik penting yang dibutuhkan oleh peneliti. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kinerjanya. Berikut rincian dari lama bekerja pada penelitian ini sebagai berikut:

Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	7	6,19 %
2	1-5Tahun	56	49,55 %
3	6 - 10 Tahun	21	18,58 %
4	11- 15Tahun	14	12,38 %
5	>16 Tahun	15	13,27 %
	Total	113	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Tabel 4.4 menunjukkan lama bekerja karyawan sebanyak 56 karyawan telah bekerja lebih dari 1-5 tahun dengan persentase 49,55 %, sebanyak 21 karyawan telah bekerja selama kurang dari 6-10 tahun dengan persentase 18,58 .%, sebanyak 15 orang telah bekerja selama lebih dari 16 tahun dengan persentase 13,27 %, sebanyak 14 orang telah bekerja selama 11-15 tahun dengan persentase 12,38%, dan 7 orang telah bekerja kurang dari satu tahun dengan persentase 6,19 %.

C. Hasil Analisis Data

1. Pengujian Hasil Kualitas Data Melalui Outer Model

a. Convergent Validity

Convergent validity merupakan pengukuran yang digunakan untuk melihat sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada konstruk yang sama. *Convergent validity* merupakan tahap pertama untuk mengevaluasi outer model yang dilihat dari nilai loading factor. Menurut Chin yang dikutip oleh Ghazali (2017), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup. Sehingga batas *loading factor* yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,5. Di proses awal analisis data dalam penelitian ini akan dieliminasi indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5 kemudian peneliti memodifikasi

dengan mengeksekusi kembali model tersebut.

Table 4.5 Outer Loading (Measurement Model)

	<i>Human Capital</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan
X.1	0.915		
X.2	0.927		
X.3	0.849		
X.4	0.916		
X.5	0.901		
Y.1		0.913	
Y.2		0.914	
Y.3		0.873	
Y.4		0.888	
Y.5		0.913	
Z.1			0.912
Z.2			0.812
Z.3			0.908
Z.4			0.811

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat semua nilai outer loading setiap variabel memiliki nilai diatas 0,5 yang artinya data dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik.

Setelah itu, AVE (Average Variance Extracted) digunakan untuk menguji validitas konvergen (Convergent Validity). Validitas Konvergen didefinisikan sebagai model dengan nilai AVE lebih besar dari 0,5. setelah menghilangkan faktor pemuatan di bawah 0,5: nilai AVE model adalah sebagai berikut :

Table 4.6 AVE (Average Variance Extracted)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Human Capital</i>	0.814
<i>Self Efficacy</i>	0.811
Kinerja Karyawan	0.747

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan sajian tabel di atas, nilai AVE dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE berada di atas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Gabungan dari penilaian dari outer loading dan uji AVE (*average variance extracted*) mengidiskan penelitian ini valid konvergen dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji validitas diskriman (*discriminant validity*)

b. Discriminant Validity

Untuk melihat apakah penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik, yaitu dengan melihat hasil *fornell larcker criterion*. Untuk mendapatkan *diskrimanant validity* yang baik dari suatu penelitian maka akar dari AVE pada konstruk nilainya harus lebih tinggi dibanding korelasi kontruk dengan variabel laten lainnya. Berikut ini hasil uji *fornell larcker criterion* yang diperoleh dalam hasil penelitian ini: Kriteria *Fornell-Larcker* menyatakan bahwa akar AVE dalam konstruk harus lebih besar daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya untuk mendapatkan validitas diskriminan yang baik dari suatu penelitian. Temuan tes kriteria *Fornell Lacker* yang diperoleh dari hasil penyelidikan ini adalah sebagai berikut.

Table 4.7 Fornel Lacker Criterion

Variabel	Human capital	Kinerja karyawan	Self efficacy
Human capital	0.902		
Kinerja karyawan	0.873	0.862	
Self efficacy	0.869	0.851	0.900

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi ketika menjelaskan variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain pada kolom yang sama. Ketika diamati, *human capital* memiliki nilai 0,902 yang lebih tinggi dibandingkan nilai kinerja karyawan dan *self efficacy* yang berada pada kolom yang sama. Sama halnya dengan nilai kinerja karyawan yang memiliki nilai sebesar 0,862 yang nilainya lebih tinggi dibandingkan dengan *human capital* dan *self efficacy* yang terdapat pada kolom yang sama. Dan pada kolom *self efficacy* memiliki nilai sebesar 0,900 yang nilai lebih besar dibandingkan kolom lainnya. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa model data yang diuji dalam penelitian ini telah memenuhi syarat yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *discriminant validity* serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

c. Composite Reability

Nilai Composite Realibility secara spesifik yang dapat diiterima pada penelitian eksploratori adalah berkisar antara 0,60 hingga 0,70 (Hair, 2014).

Konstruk dikatakan memiliki realibilitas yang tinggi jika nilainya 0,70. Adapun tabel nilai *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

Table 4.8 Cronbach Alpha and Composite Reliability

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Human Capital</i>	0.943	0.942	0.956
Kinerja Karyawan	0.884	0.893	0.920
<i>Self Efficacy</i>	0.942	0.943	0.955

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, karena nilai angka setiap kolom memiliki nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, variabel pada model penelitian ini memiliki *internal consistency reliability*.

Table 4.9 Ringkasan Hasil Measurement Models

Variabel	Indikator	Loading factor	Composite reliability	AVE	Discriminant Validity
<i>Human Capital</i>	X.1	0.915	0.956	0.814	Valid
	X.2	0.927			
	X.3	0.849			
	X.4	0.916			
	X.5	0.901			
<i>Self Efficacy</i>	Y.1	0.913	0.955	0.811	Valid
	Y.2	0.914			
	Y.3	0.873			
	Y.4	0.888			
	Y.5	0.913			

Kinerja Karyawan	Z.1	0.912	0.920	0.743	Valid
	Z.2	0.812			
	Z.3	0.908			
	Z.4	0.811			

Sumber: Data diolah SmartLS, 2022

2. Analisa Model Struktur

Pengujian Model Struktural (Inner Model) digunakan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square, dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Pada proses penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Berikut tabel yang merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Table 4.10 Hasil R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.797	0.793
<i>Self Efficacy</i>	0.755	0.752

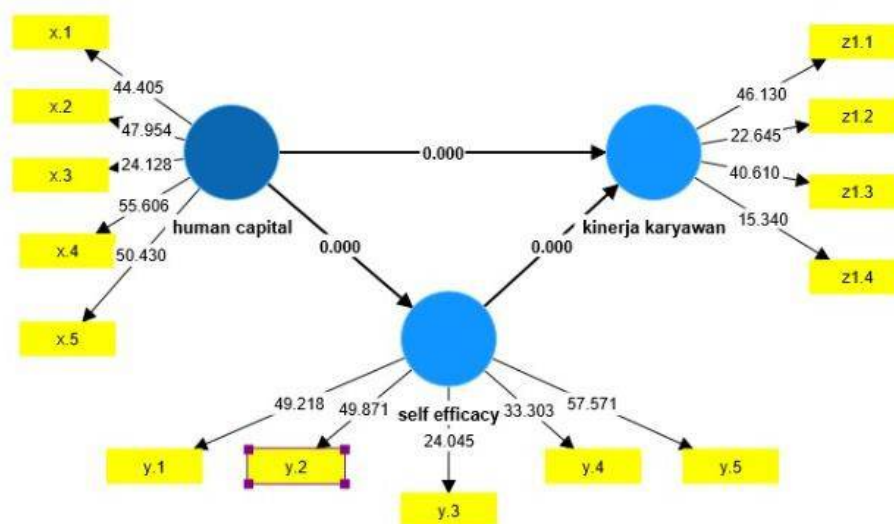
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Menurut Sujarweni (2015) determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Menurut Chin (1998) nilai R^2 di kategorikan menjadi tiga kategori yaitu jika R^2 0,67 dikatakan kuat, 0,33 dikatakan moderat/sedang, dan 0,19 dikatakan lemah.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* dari *self efficacy* senilai 0,755 atau sebesar 75%. Artinya *self efficacy* termasuk kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 75% variabel *self efficacy* dipengaruhi oleh

human capital dan kinerja karyawan. Sedangkan 25 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sementara itu, nilai nilai R^2 dari variabel kinerja karyawan memperoleh hasil 0,797 yang artinya termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 79% variabel kinerja dipengaruhi oleh *human capital* dan *self efficacy*. Sedangkan 21% dipengaruhi variabel lain diluar yang diteliti.

Gambar 4.1. Model Struktur



Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat diuji menggunakan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Husein, 2015).

Table 4.11 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample	Sample man	Standart Deviation	T Statistics	P values
<i>Human Capital > Self Efficacy</i>	0,869	0,871	0,038	22.924	0.000
<i>Human capital > Kinerja</i>	0,873	0,876	0.027	31.211	0.000
<i>Self Efficacy > Kinerja</i>	0.375	0,355	0.099	3.793	0.000
<i>Self efficacy X Human Capital > Kinerja</i>	0,326	0.308	0.086	3.808	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Pada SmartPLS, pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian, adapun hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Diduga *Human Capital* Berpengaruh

Signifikan Terhadap *self efficacy*

Hipotesis pertama (H_1) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap *self efficacy* terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0.869 dengan nilai t-statistik 22,924. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values (0,000) < α (0,05). Hal ini berarti variabel

Human Capital berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu (H_1) diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 Diduga *Human Capital* Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua (H_2) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,873 dengan nilai t-statistik 31,980. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values ($0,000 < \alpha (0,05)$). Hal ini berarti bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H_2) diterima..

3. Pengujian Hipotesis 3 Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif

Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dua (H_3) yang mengatakan bahwa diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,375 dengan nilai t-statistik 3,795. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values ($0,000 < \alpha (0,05)$). Hal ini berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H_3) diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4 diduga *Human Capital* berpengaruh positif

Signifikan terhadap kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai variabel

Intervening

Hipotesis empat (H_4) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel

intervening terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,326, dengan nilai t-statistik 3,808. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H₄) diterima.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan berbagai pengujian dan hasil analisis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan mengenai hasil pengolahan data dalam penelitian ini, agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel dalam penelitian ini, baik hubungan secara langsung maupun hubungan secara tidak langsung yang dimediasi oleh variabel intervening pada penelitian ini. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu *human capital* (X) sebagai variabel independen, kinerja karyawan (Z) sebagai variabel dependen dan *self efficacy* (Y) sebagai variabel intervening.

1. Pengaruh *Human Capital* terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H1 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Artinya *human capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan efikasi diri. Semakin tinggi *human capital* yang dimiliki seseorang maka semakin meningkat pula tingkat efikasi diri orang tersebut. Sejalan dengan pendapat Raza et al. (2011) mengungkapkan bahwa keterampilan, kompetensi, dan kemampuan bukanlah

komponen efikasi diri tetapi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan efikasi diri yang meramalkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) dengan judul *human capital, self efficacy, and firm performance: Study of Bumiputra SMES Malaysia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap *self efficacy*. Oleh karena itu, *human capital* memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self-efficacy* mungkin memerlukan modal manusia untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dalam membuat keputusan yang tepat.

2. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H2 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas *human capital* yang dimiliki seseorang semakin baik pula kinerja yang dihasilkan orang tersebut. Sesuai dengan *teori resource based view* dan manajemen sumber daya manusia strategik menyatakan bahwa *human capital* yang spesifik dalam suatu organisasi adalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan (Barney dan Peteraf dalam Muafi, 2010: 218). Sejalan dengan itu, Gibson (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Frimayasa et al. (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi modal manusia (human capital) yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Puspita, 2013: 16). Hal ini dikarenakan human capital akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan (Muafi, 2010: 225)

3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H3 bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Meria et al. (2021) Efikasi diri penting untuk pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Efikasi diri pada kinerja individual di tempat kerja juga akan menentukan motivasinya untuk berkinerja (Cherian & Jacob, 2013). Sejalan dengan itu Bandura dan Wood (2012) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi et.al (2017) yang menunjukkan hasil bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meria

et.al (2021) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, maka kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan lebih baik.

4. Pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan dengan *Self*

***Efficacy* sebagai variabel intervening**

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H4 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Artinya *self efficacy* secara signifikan memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan. *human capital* memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self-efficacy* memerlukan modal manusia yang berkualitas untuk meningkatkan tingkat kepercayaan seseorang dalam membuat keputusan yang tepat. Karyawan dengan kapabilitas (*human capital*) yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula. namun, selain kapabilitas, efikasi diri (*self efficacy*) perlu ditanamkan dalam diri manusia. Hal ini dikarenakan *self efficacy* membantu dalam usaha terus menerus meskipun perusahaan sedang dalam keadaan yang sulit (Raza et.al 2020). Sejalan dengan itu, *Human capital* dan *self efficacy* harus dikembangkan secara bersama untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Zuhir et.al 2020).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *human capital* dan *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam rangka

menghasilkan kinerja karyawan yang baik, seseorang harus memiliki human capital yang berkualitas, dan harus menanamkan efikasi diri yang baik dalam dirinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat judul “Peranan *Self Efficacy* dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan pada PT.ASDP Indonesia Ferry (persero) cabang selayar”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 orang yang merupakan karyawan laut PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang Selayar. Setelah dilakukan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis data, *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*.
2. Berdasarkan hasil analisis data, *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data, *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis data, *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya serta merujuk pada penelitian yang telah ada dengan harapan agar memperoleh penelitian yang lebih baik dari sebelumnya.

1. Untuk memperoleh kinerja yang diharapkan, maka organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor, seperti *human capital* dan *self efficacy* (efikasi diri) karyawan yang menjadi variabel dalam penelitian ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan lebih banyak responden agar hasil penelitian lebih relevan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menggunakan variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja seperti *structural capital* (modal struktural).
4. Dalam memperoleh data penelitian diharapkan tidak hanya melakukan penyebaran kusioner saja, tetapi bisa memperoleh data secara langsung berupa wawancara dan survei kepada responden agar peneliti memperoleh data yang nyata dan menggambarkan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2015).”Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agusni, & suhariadin (2013):, penilaian kinerja ‘’, kriteria penilaian kinerja Vol. 6 h. 14.
- Awaluddin, M. (2023). Determining Factors for Young Investors to Invest in the Capital Market. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01964-e01964.
- Awaluddin, M., Gani, I., & Awaluddin, S. P. (2023). Economic Business Development for the People Through Optimizing the Role of Islamic Boarding Schools in a Pandemic Period. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 7(1), 62-74.
- Awaluddin, M. (2022). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Lingkungan Bagi Kegiatan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Teknologi. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 81-93.
- Awaluddin, M. (2023). IMPLIKASI STOCK SPLIT TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN MELALUI HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 4(1), 40-56.
- Awaluddin, M., Ilham, I., Sijal, M., & Sylvana, A. (2021). Controlling the Unemployment Rate in South Sulawesi Province through Economic Growth, Provincial Minimum Wage and Inflation. *EcceS (Economics, Social, and Development Studies)*, 8(2), 175-194.
- Awaluddin, M., & Alike, N. H. (2023). IMPLIKASI STOCK SPLIT TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN MELALUI HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 4(1), 40-56.
- Awaluddin, M., Rum, M., Rahma, A. N., & Lantara, N. F. (2022). Indikasi Perubahan Nilai Perusahaan Berdasarkan Kinerja Sosial, Lingkungan, dan Keuangan Pada Beberapa Emiten. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 525-535.
- Awaluddin, M. (2014). Kajian Faktor Penentu Kinerja Usaha Kecil Di Kota Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 120-136.
- Awaluddin, M. (2020). Implementasi Manajemen Risiko Pembiayaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Alauddin University Press, Makassar

- Awaluddin, M., & Sri Prilmayanti Awaluddin, S. (2020). BUSINESS PERFORMANCE FLUCTUATION OF SMALL BUSINESS AS THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE, FINANCIAL INCLUSION, AND FINANCIAL MANAGEMENT IN MAKASSAR CITY. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 10950-10960.
- Awaluddin, M., Elis, E., Awaluddin, S. P., Wardhani, R. S., & Malle, S. S. (2020). The Effect of Company Sizes and Net Working Capital on Cash Holding With Profitability as Intervening Variables in Food and Beverage Sub Sector Companies Registered in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Iqtisaduna*, 1(1), 110-119.
- Awaluddin, M., Pratiwi, D., & Wardhani, R. S. (2019). The Beta Role In Affecting Stock Returns With Unconditional And Conditional Approaches (Case Study of Companies Listed in the LQ 45 Index). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 5(1).
- Awaluddin, M., Setijawan, F., Wardhani, R. S., & Rahman, M. A. (2021). The Role of Dividend Policy in Inventing the Effect of Accounting Profit, Cash Flow, Operation and Corporate Size on the Price of Closing Stock. *Basic and Applied Accounting Research Journal*, 1(1), 1-14.
- Awaluddin, M. (2020). Strategi UMKM Daerah dalam Menghadapi COVID-19.
- Awaluddin, M., & Indriyani, E. Dampak Fluktuasi Bitcoin, Suku Bunga, dan Nilai Tukar Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Indeks LQ 45 di Bursa Efek Indonesia.
- Badrullah, B., Sudjoni, M. N., & Arifin, Z. (2021). Dampak Agrowisata Petik Jeruk Terhadap Pembedayaan Dan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus: Desa Selorejo, Kecamatan Dau Kabupaten Malang). *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 9(3).
- Bandura, A. (2012). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, Albert. 2006. Guide for Constructing Self efficacy Scales. Information Age Publishin.
- Bontis N. (1998). *Intelektual Capital : An Explanatory Study That Develops Measures And Models*. *Managements Decision*, Vol.36. No. 2, pp 63-67.
- Casio (1998), pengukuran & evaluasi penilaian kinerja kerja : h. 86
- Chasanah, U., & Mathori, M. (2021). Impulsive Buying: Kajian Promosi Penjualan, Gaya Hidup, dan Norma Subyektif pada Marketplace di Yogyakarta. *JRMSIJurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 231–255.

- Dessler, Garry (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes (2010), Indikator kinerja: 142.
- Ghasemizad, A., & Mohammadkhani, K (2013). *The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Quality of Work Life and Productivity. Australian Journal of Basic and Applied Sciences:7(8): 431-436, 2013 ISSN 1991-8178.*
- Gibson, J. L., & Donnelly. (2011). *Organization Behaviour Structure Processes.* McGraw-Hill.
- Gist, M. E. (2011). *Self Efficacy: Implication for organizational behaviour and human Resource management. Academy management Review, 12, 472-485.*
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). "Manajemen Sumber Daya manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jones, G. R. (2012). *Contemporary management.* Boston: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Jac Fitz- enZ , (2009) ROI of Human Capital.45.
- Lenni Khotimah Harahap, M. P. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). Makalah Ilmiah Semarang: Fakultas Sains Dan Teknologi UIN [Universitas Islam Negeri] Walisongo.
- Majid, J., Awaluddin, M., & Asse, A. (2022). PUBLIC CONTROL OF ACCOUNTABILITY: EFFORTS TO PREVENT FRAUD SUSTAINABILITY BUDGET GOVERNMENT INDONESIA. *Relações Internacionais no Mundo Atual, 3(36), 732-747.*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson (2003). "Human Resource Management, South- Western: Thomson Learning.
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>.
- Muafi, 2010."Pengaruh Strategic *Human Capital* terhadap kinerja entrepreneurial pada organisasi sektor publik". *Assets: Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik* 10(1), 217–229.
- Mohd, R., Kamaruddin, B. H., Hassan, S., Muda, M., & Yahya, K. K. (2014). *The important role of self-efficacy in determining entrepreneurial orientations of*

Malay small scale entrepreneurs in Malaysia. International Journal of Management Studies, 20(1), 61-82. Retrieved from [ijms.uum.edu. my/images/ pdf/21no1/4ijms21.pdf](http://ijms.uum.edu.my/images/pdf/21no1/4ijms21.pdf).

- Muin, R., Mansyur, A., Awaluddin, M., & Rahman, M. A. (2020). Perbandingan Faktor yang Memengaruhi Keputusan Investor Muda dalam Berinvestasi Konvensional atau Syariah di Kota Makassar. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 51-62.
- Muprihan thaib, S. sos. M. M., Ronny nazar, SE., M. ., & Dedi putra, SE, M. S. A. (2017). penerapan csr pada presepsi mahasiswa seagai pendukung csr (csr support) di seluruh Ptsdi bandar Lampung. *Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1).
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nugrahaningsih, R. (2021). *Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahrane Samarinda, Indonesia. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(13), 4301-4314.*
- Nurmiati, N., Rum, M., Awaluddin, M., & Sylvana, A. (2022). *Green Accounting Practice of Nipah (palm trees) Farmers Along Moncongloe Lappara Riverbanks. Integrated Journal of Business and Economics*, 6(3), 227-241.
- Pandji Anoraga, (2004), *manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta., Hlm. 178.
- Putri, H. M., Tanamal, J., & Ponirin, P. (2017). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap pembelian kembali produk Gosh di kota Palu dengan kpercayaan merek sebagai variabel antara (studi pada Mahasiswa universitas tadulako). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.22487/jimut.v3i1.72>
- Raza, S. A., Zia, S., Naqvi, S. A. H., & Shaikh, F. M. (2011). Human and social capital development for self-efficacy of university graduates: Bases for development of society. *Asian Social Science*, 7(9), 244. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n9p24>.
- Rahman, M., & Awaluddin, M. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN (Buku Bahan Ujian Komprehensif). Pusaka Almaida Gowa - Sulawesi Selatan – Indonesia*
- Raprayogha, R., & Parmitasari, R. D. A. (2020). Efek mediasi perilaku keuangan dan dampak kepuasan keuangan masyarakat di kota Makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 62–82.

- Raprayogha, R., Prilmayanti, S., Rustam, D. M., & Nur, K. (2023). *Non Performing Financing/Loan (NPF/NPL), Fee Based Income, Financing to Deposit Ratio (FDR/LDR) dan Profitabilitas Bank. Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 3(2), 1-17.
- Schermerhorn, Jr., John R., (2005). *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. purnama putranata dan surya dharma , Yogyakarta.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The Wealth of New Organisations*, Nicholas Brealey Publishing, London.
- Sunawan. (2013). Beberapa Bentuk Perilaku *Underachievement* Perspektif Teori *Self Regulated Learning*. *Jurnal Ilmu Pnedidikan*, 12 (2), 128-142.
- Sylvana, A., & Awaluddin, M. (2018). *The Effect of Human Resources and Use of Information and Communication Technology on the Performance of Tutors as Educational Diagnosticians in Face-To-Face Tutorials in Universitas Terbuka*.
- Sylvana, A., & Awaluddin, M. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Teknologi Informasi (Technopreneur). *Entrep. Glob. Crossroad Challenges Solut*, 71.
- Sylvana, A., Awaluddin, M., & Mutahajjid, A. (2020). *Marketing Strategy Model Based On The Benefit Of Sharia Property Developers In Indonesia*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 8123-8135
- Tafsir Al-Misbah [14]: 79
- Veithzal Rivai (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Grafindo persada , h.10-11.
- Wardhani, R. S., & Murtiadi Awaluddin, R. (2019). *Financial Performance and Corporate Social Responsibility on Return of Shares*. *Jurnal Akuntansi*, 23(3), 409-432.
- Wardhani, R. S., Marwa, T., Fuadah, L., Siddik, S., & Awaluddin, M. (2019). *Good university governance: Budgeting participation and internal control*. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 14(1), 1-18.
- Wardhani, R. S., Rosalina, E., Elvany, R., & Awaluddin, M. (2021). *Banking financial performance during Covid-19*. *Technium Social Sciences Journal*, 19, 302-310.
- Wardhani, R. S., Yunita, A., Awaluddin, M., Purbolakseto, H. V., & Islaha, U. (2021). *Event Study of the Tourism Sector Share Price Movement on the Implementation of Stimulus Tax Policy Interpretations Covid-19*. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 5568-5581.

Zuhir, N. N., Surin, E. F., & Rahim, H. L. (2019). *Human Capital, Self-Efficacy and Firm Performance: A Study of Bumiputera SMEs in Malaysia*. *International Journal of Financial Research*, 10(6), 218-231.

L
A
M
P
I
R
A
N

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i Respondendi tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi Program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, saya Nur Haryadi (90200118116) Mahasiswa Prodi Manajemen, bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Peranan Self Efficacy dalam Memediasi Hubungan *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan Laut Pada PT.ASDP Indonesia Ferry (persero) Sabang Selayar”**

Berkenaan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara objektif. Sebelum memberikan tanggapan, mohon agar Bapak/Ibu/Sdr/i membaca terlebih dahulu intruksi pengerjaan dengan seksama. Tidak ada jawaban benar atau salah sehingga Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memberikan tanggapan yang paling menggambarkan kondisi sebenarnya. Data yang diperoleh akan dirahasiakan sesuai etika penelitian dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Terimakasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i. Apabila memiliki pertanyaan, kritik atau saran terkait penelitian ini maka dapat langsung menghubungi peneliti via email/wa: nurharyadi090@gmail.com /085657247439

IDENTITAS RESPONDEN

Beriku ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang peran self efficacy dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT.ASDP Indonesia Ferry (persero) cabang selayar. Oleh karena itu disela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini, atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir : Ratings ()

ANT V ()

ANT IV ()

ANT III ()

ANT II ()

ANT I ()

Lama Bekerja : () < 1 Tahun

() 1-5 Tahun

() 5-10 Tahun

() 11-15 Tahun

() > 16 Tahun

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih
Keterangan:

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

A. Human Capital (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu bekerja tanpa arahan dari pimpinan.					
2	Saya memiliki pengetahuan akan bidang kerja yang diberikan					
3	Ada relevansi antara pekerjaan dengan bidang ilmu yang saya miliki					
4	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik.					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab sehingga mendapatkan kepercayaan dari organisasi.					

B. Self Efficacy (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya yakin dapat memotivasi diri					

3	Saya yakin mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun					
4	Saya yakin mampu bertahan menghadapi hambatan dalam bekerja					
5	Saya yakin mampu menghadapi segala tingkat kesulitan tugas					

C.Kinerja Karyawan (Z)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Saya senantiasa menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3	Saya senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
4	Saya senantiasa cepat menguasai tugas yang diberikan.					

LAMPIRAN 2

Rekapitulasi Jawaban Responden

Human Capital

NO	x.1	x.2	x.3	x.4	x.5
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	1	2	2	1	2
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3
14	4	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4
16	1	2	3	2	1
17	3	3	2	4	4
18	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	3
27	2	2	1	1	2
28	4	4	4	4	4
29	3	4	3	4	3
30	4	4	4	4	4
31	4	3	4	3	3
32	4	4	4	5	5
33	4	3	3	4	3
34	3	4	4	3	5
35	3	3	2	3	2
36	2	2	1	2	2

37	4	3	2	3	2
38	4	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4
40	3	4	3	3	4
41	4	4	4	4	4
42	3	3	2	4	3
43	2	1	2	2	2
44	3	4	3	4	4
45	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4
50	4	4	4	3	4
51	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4
54	2	2	2	1	1
55	5	5	4	5	5
56	5	4	4	4	4
57	4	4	4	5	5
58	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4
60	2	2	2	2	1
61	5	4	4	4	5
62	5	5	5	5	4
63	5	4	4	5	5
64	4	4	4	5	4
65	5	4	4	4	5
66	5	4	4	5	4
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	5
72	4	4	2	4	4
73	2	2	2	2	3
74	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4

78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4
85	2	2	2	2	2
86	4	4	4	4	4
87	3	3	2	2	3
88	3	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4
91	4	4	2	4	4
92	2	1	2	2	3
93	3	2	3	2	1
94	4	4	4	4	4
95	2	2	2	2	1
96	2	2	2	2	2
97	5	5	5	4	4
98	4	3	2	3	3
99	4	4	4	5	4
100	5	4	4	4	5
101	4	4	2	5	4
102	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	3	4
105	4	4	2	4	4
106	4	4	4	4	5
107	4	4	2	4	4
108	2	2	2	2	3
109	3	2	1	2	1
110	2	3	2	1	2
111	4	2	4	3	4
112	4	4	3	4	4
113	4	4	4	4	4

Rekapitulasi Jawaban Responden

Kinerja Karyawan

No	z.1	z.2	z.3	z.4
1	4	3	4	4
2	4	4	4	4
3	4	4	5	5
4	2	3	1	1
5	4	3	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	4	4	4	4
13	3	2	4	4
14	4	4	4	4
15	4	3	4	4
16	2	2	2	2
17	4	2	4	4
18	4	3	4	4
19	4	4	4	4
20	4	3	4	4
21	4	3	4	4
22	4	3	4	4
23	4	3	4	4
24	4	4	3	3
25	4	4	4	3
26	4	3	4	3
27	1	1	2	2
28	4	3	4	4
29	3	3	3	4
30	4	4	4	3
31	3	4	3	4
32	4	3	4	4
33	4	4	4	3
34	4	4	4	4
35	2	3	3	2
36	2	1	2	2
37	4	4	3	3

38	3	4	4	3
39	4	4	4	4
40	3	4	3	3
41	4	4	4	4
42	3	4	3	4
43	2	2	2	2
44	3	3	4	3
45	4	4	3	4
46	4	4	4	4
47	4	3	3	3
48	4	3	3	3
49	4	4	4	4
50	4	3	4	3
51	4	3	4	4
52	4	4	4	4
53	4	3	4	4
54	1	2	2	2
55	4	5	5	4
56	4	3	4	4
57	4	4	4	4
58	4	4	4	2
59	4	4	4	1
60	1	1	1	1
61	4	3	3	4
62	5	4	4	4
63	4	4	4	4
64	4	4	4	4
65	4	4	4	2
66	5	4	4	4
67	4	4	4	4
68	4	4	4	4
69	4	4	4	4
70	4	4	4	4
71	4	4	4	4
72	4	4	2	2
73	2	1	2	2
74	4	4	4	4
75	4	4	4	4
76	4	4	4	4
77	4	4	4	3
78	4	4	3	3

79	4	2	4	4
80	4	2	3	3
81	4	3	4	4
82	4	3	4	4
83	4	4	4	3
84	4	4	4	4
85	2	2	1	2
86	4	4	4	3
87	2	2	2	2
88	3	3	4	4
89	4	4	4	4
90	4	4	4	4
91	4	4	4	4
92	4	2	4	3
93	3	4	4	2
94	4	4	4	1
95	1	1	1	1
96	2	2	2	2
97	3	4	4	4
98	2	2	2	2
99	4	4	4	4
100	4	4	4	2
101	5	4	3	4
102	4	4	3	4
103	3	4	4	4
104	4	4	4	4
105	4	3	4	4
106	4	4	4	4
107	4	4	2	2
108	2	1	2	2
109	1	1	1	2
110	3	2	2	1
111	4	4	3	4
112	4	2	4	3
113	2	4	2	3

Rekapitulasi Jawaban Responden

Self Efficacy

No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5
1	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	1	2	1	2	2
5	4	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	4
10	5	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	4	5	3	3
15	4	4	4	4	4
16	2	3	2	1	1
17	4	4	4	3	4
18	5	5	4	2	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	3
23	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	3	4	3	4	3
27	2	2	1	2	1
28	4	4	4	4	4
29	4	3	3	4	4
30	4	4	4	4	4
31	3	4	3	2	4
32	4	4	3	4	4
33	4	3	3	4	4
34	3	5	5	4	4
35	3	3	3	1	1
36	2	1	1	2	3
37	4	3	4	3	4

38	3	3	3	4	4
39	4	4	4	4	4
40	4	3	3	3	4
41	4	4	5	5	5
42	3	3	4	3	3
43	2	1	1	1	2
44	4	3	3	2	3
45	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	4
47	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5
51	4	5	5	4	5
52	5	5	5	4	4
53	4	4	4	4	4
54	2	2	2	1	1
55	5	5	4	5	5
56	4	4	4	4	4
57	4	4	5	4	4
58	5	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4
60	1	1	2	2	2
61	4	4	4	4	4
62	5	4	4	5	5
63	4	5	4	4	4
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4
70	3	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4
73	3	3	3	3	2
74	4	4	4	4	4
75	4	4	4	5	4
76	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4

79	4	5	5	4	4
80	4	3	3	4	4
81	4	4	3	4	4
82	4	4	3	4	4
83	3	4	4	3	4
84	4	4	4	4	4
85	1	1	1	2	2
86	4	4	4	4	4
87	2	1	3	3	3
88	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4
92	2	2	1	2	1
93	4	5	5	4	3
94	4	4	4	4	4
95	1	1	2	2	2
96	1	1	2	2	2
97	5	4	4	5	5
98	1	2	2	2	1
99	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4
101	4	4	2	4	3
102	4	4	4	3	4
103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	3
105	3	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	2
109	2	1	2	2	2
110	3	3	3	3	4
111	4	4	3	4	4
112	4	4	1	4	4
113	4	3	2	4	4

LAMPIRAN 3

Outer Loading

	<i>Human Capital</i>	<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan
X.1	0.915		
X.2	0.927		
X.3	0.849		
X.4	0.916		
X.5	0.901		
Y.1		0.913	
Y.2		0.914	
Y.3		0.873	
Y.4		0.888	
Y.5		0.913	
Z.1			0.912
Z.2			0.812
Z.3			0.908
Z.4			0.811

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Human Capital</i>	0.814
<i>Self Efficacy</i>	0.811
Kinerja Karyawan	0.747

Fornel Lacker Criterion

<i>Variabel</i>	<i>Human capital</i>	<i>Kinerja karyawan</i>	<i>Self efficacy</i>
<i>Human capital</i>	0.902		
<i>Kinerja karyawan</i>	0.873	0.862	

Self efficacy	0.869	0.851	0.900
----------------------	-------	-------	-------

cronbach Alpha and Composite Reliability

	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Human Capital</i>	0.943	0.942	0.956
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.884	0.893	0.920
<i>Self Efficacy</i>	0.942	0.943	0.955

Hasil R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.797	0.793
Self Efficacy	0.755	0.752

Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample man</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Human Capital > Self Efficacy</i>	0,869	0,871	0,038	22.924	0.000
<i>Human capital > Kinerja</i>	0,873	0,876	0.027	31.211	0.000
<i>Self Efficacy > Kinerja</i>	0.375	0,355	0.099	3.793	0.000
<i>Self efficacy X Human Capital > Kinerja</i>	0,326	0.308	0.086	3.808	0.000

LAMPIRAN 4



Nomor : PR.0/08201X/ASDP-SLY/2022
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Selayar, 12 September 2022
Kepada
Yth. Universitas Islam Negeri Makassar

DI--
TEMPAT

1. Mengingat lanjut Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Nomor: B-5317/Un.06/EB/PP.009/08/2022 tanggal 23 Agustus 2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian
2. Sehubungan dengan butir 1 (satu) di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan penelitian dimaksud dapat kami setuju pelaksanaannya di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Selayar sebagaimana berikut :

No	Nama	NIM	Prodi	Institusi	Judul Skripsi
1	Nur Haryadi	90200118116	Manajemen	Universitas Islam Negeri (UIN)	Perananan Self Efficacy dalam Memediasi Human Capital terhadap kinerja Karyawan Laut pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar

3. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. Mematuhi semua peraturan yang berlaku;
 - b. Tidak mempublikasikan hasil penelitian kecuali untuk keperluan penyusunan skripsi;
 - c. Penelitian / pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
 - d. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian / pengambilan data kepada kantor Cabang PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Selayar;
 - e. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Demikian disampaikan, untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan, terima kasih.

A.n GENERAL MANAGER
MANAGER KEJANGAN DAN SDM DAN UMUM SELAYAR



ANDITO BARATAGAMA

we bridge the nation
"Bangga Menyatukan Nusantara"

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nur Haryadi, Lahir pada tanggal 29 September 2000 di Desa Bira Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Drs.Dermawan (Alm) dan Andi Kati.

Penulis memulai jenjang pendidikan sekolah dasar di SD 165 Bira lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah SMPN 32 Bulukumba lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di sekolah SMAN 3 Bulukumba lulus pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Jurusan Manajemen. Penulis menjalani program Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 45 hari di Desa Mangki, Kec. Cempa Kab. Pinrang.