

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di CV. Lucky Furnicraft. Dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan kepada 76 responden yaitu karyawan CV. Lucky Furnicraft di Cirebon, Jawa Barat. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.1 Karakteristik Responden Penelitian

Analisis ini untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik diri yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

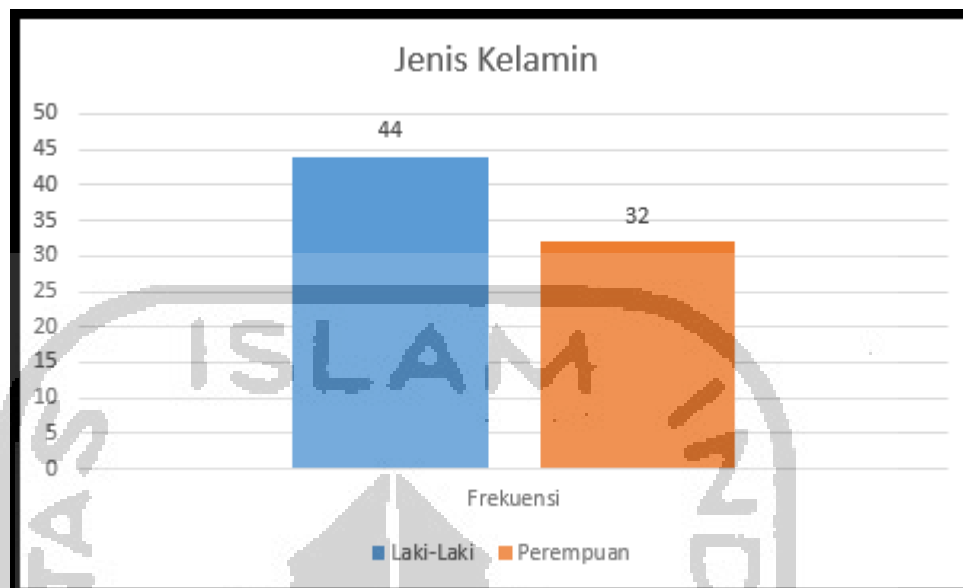
Pada CV. Lucky Fumicraft terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuisioner yang telah dibagikan seperti yang terdapat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	44	58%
2	Perempuan	32	42%
Jumlah		76	100%

Sumber: data primer, 2019

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji didalam gambar 4.1.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 dan gambar 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan jumlah karyawan yang mendominasi adalah laki-laki, terdapat 44 orang (58% persen) responden laki-laki dan 32 orang (42%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan pada CV. Lucky Fumicraft komposisi antara responden laki-laki dan perempuan lebih mendominasi responden laki-laki.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roberto dan Michael (2015), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 58,8% dari responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua jenis kelamin ini mempengaruhi kompetensi pola pikir bakat. Hasil ini juga menjelaskan bahwa setiap karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan harus memiliki kompetensi pola pikir bakat yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kompetensi pola pikir bakat yang baik dapat dilakukan dengan mengadakan seleksi karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan, latihan, pengembangan dan retensi bakat (Ardyanfitri dan Ratri, 2017).

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

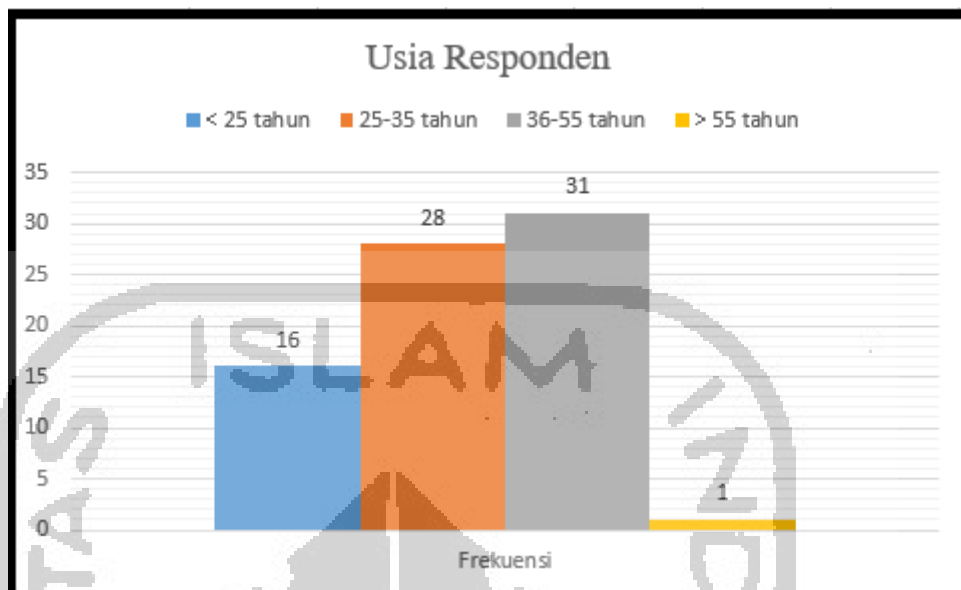
Pada CV. Lucky Fumicraft terdapat kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori yang terdapat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	< 25 tahun	16	21%
2	25-35 tahun	28	37%
3	36-55 tahun	31	41%
4	> 55 tahun	1	1%
	Jumlah	76	100%

Sumber: data primer, 2019

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji di dalam gambar 4.2.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia pada CV. Lucky Fumicraft yakni dari 76 responden penelitian ini yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 16 orang atau (21%), yang berumur 25-35 tahun berjumlah 28 orang atau (37%), yang berumur 36-55 tahun berjumlah 31 orang atau (41%), yang berusia lebih dari 55 tahun berjumlah 1 orang atau (1%).

Usia tidak menjadi suatu perbedaan yang signifikan dari pekerja.

Bahkan dilihat dari usia, tentunya usia yang lebih tua cenderung memiliki lebih baik dalam kompetensi pola pikir bakat, sebagaimana sejalan dengan Ardyanfitri dan Ratri (2017) yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 50,9%.

Perbedaan kompetensi pola pikir bakat cenderung meningkat seiring bertambahnya usia karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki usia yang lebih tua memiliki banyak pengalaman dibandingkan

usia yang lebih muda, sehingga dapat berpengaruh terhadap kompetensi pola pikir bakat yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

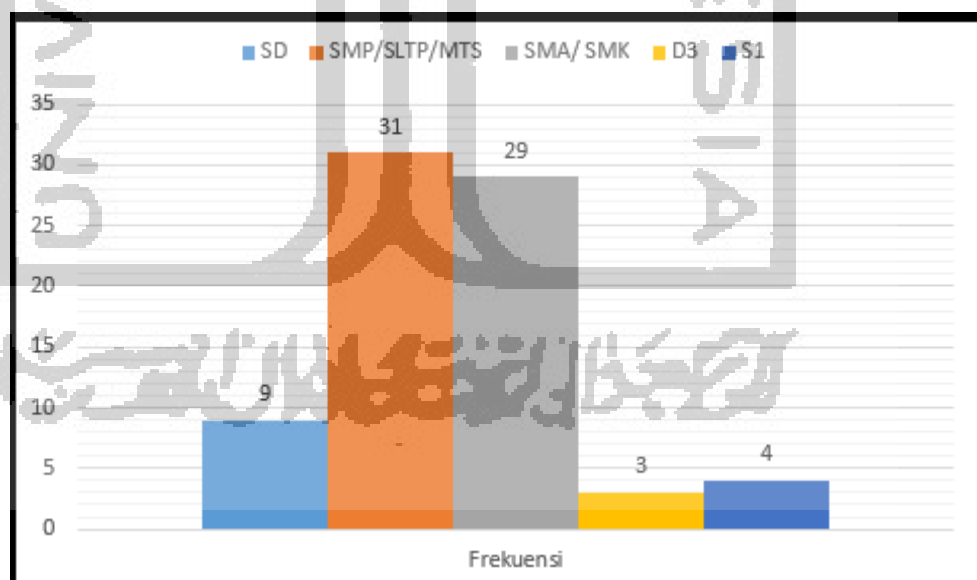
Pada CV. Lucky Fumicraft terdapat kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir terdapat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SD	9	12%
2	SMP/SLTP/MTS	31	41%
3	SMA/ SMK	29	38%
4	D3	3	4%
5	S1	4	5%
	Jumlah	76	100%

Sumber: data primer, 2019

Dibawah ini terdapat kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir yang tersaji didalam gambar 4.3.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada CV. Lucky Fumicraft menunjukkan bahwa dari 76 responden penelitian ini yang mempunyai pendidikan terakhir SD berjumlah 9 orang atau 12%, SMP berjumlah 31 orang atau 41%, SMA berjumlah 29 orang atau 38%, D3 berjumlah 3 orang atau 4% dan S1 berjumlah 4 orang atau 5%..

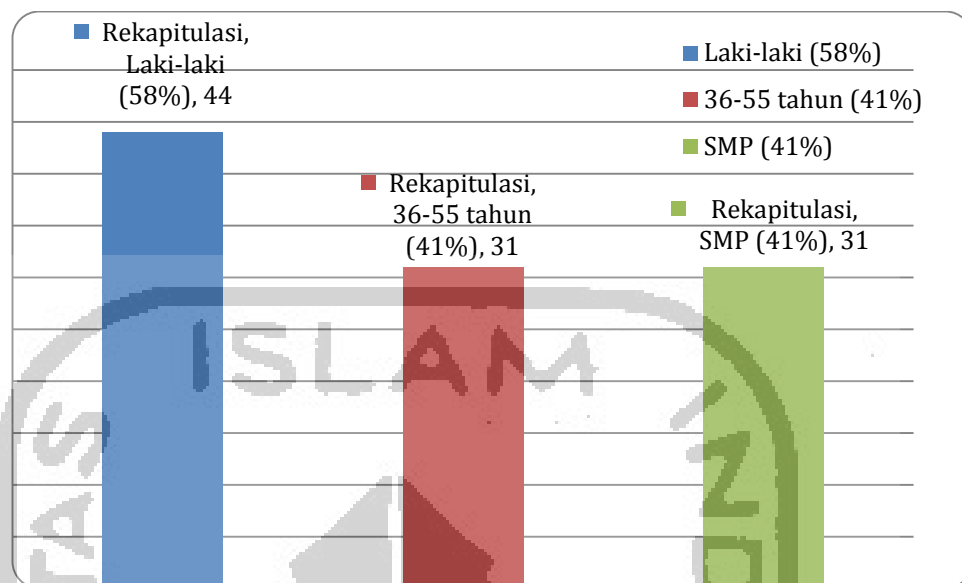
Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Altindag *et al* (2018), tingkat pendidikan terbanyak pada penelitian ini adalah SMP/SLTP/MTS dan bukan suatu permasalahan dari perusahaan penelitian ini. Perusahaan lebih mengedepankan rasa nyaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan tidak menunjukkan adanya perbedaan dari pendidikan terakhir mereka. Hal ini dijelaskan oleh Clark (1997), bahwa pada tingkat pendidikan tidak terdapat perbedaan yang spesifik dari kepuasan kerja. Baik itu tingkat pendidikan lebih tinggi maupun lebih rendah.

Tabel 4.4 Kesimpulan Data Demografis Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	44	58%
2	Usia	36-55 tahun	31	41%
3	Pendidikan Terakhir	SMP	31	41%

Sumber: data primer, 2019

Dibawah ini terdapat kesimpulan data demografi yang paling dominan yang tersaji didalam gambar 4.4.



Gambar 4.4 Kesimpulan Data Demografi Paling Dominan

Tabel 4.4 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang, dengan usia yang dominan lebih dari 36-55 tahun sebanyak 31 orang, dengan pendidikan terakhir dominan adalah SMP sebanyak 41 orang.

4.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel kompetensi pola bakat, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah: 1

Skor penilaian tertinggi adalah: 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

$$1 = 1,00 - 1,80 = \text{Sangat Rendah}$$

$$2 = 1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$3 = 2,61 - 3,40 = \text{Sedang}$$

$$4 = 3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$5 = 4,21 - 5,00 = \text{Sangat Tinggi}$$

4.2.1. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi Pola

Pikir Bakat

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Deskriptif Kompetensi Pola Pikir Bakat

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Keselarasan Tindakan			
1	Perusahaan menelaraskan aturan yang ada sesuai dengan lingkungan pekerjaan	4.14	Sangat Tinggi
2	Perusahaan menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	4.22	Sangat Tinggi
B. Manajer manajemen Bakat			
3	Pimpinan/atasan mengerti bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya	4.28	Sangat Tinggi
4	Pimpinan/atasan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki karyawan	4.21	Sangat Tinggi
5	Pimpinan/atasan memberikan dukungan kepada semua karyawan atas bakat yang dimiliki	4.24	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5 Deskriptif Kompetensi Pola Pikir Bakat

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
C. Kompetensi Bakat			
6	Karyawan mampu bekerja dengan kinerja tinggi atas kompetensi yang dimilikinya	4.12	Tinggi
7	Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan mampu menunjang pekerjaan yang dilakukannya	4.05	Tinggi
8	Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya	4.38	Sangat Tinggi
D. Otonomi/Pemberdayaan Pekerja			
9	Karyawan memiliki kemampuan mengambil keputusan sendiri yang terkait dengan pekerjaannya	3.39	Sedang
10	Karyawan memiliki kesempatan untuk memutuskan metode kerja dalam pekerjaan	3.58	Tinggi
E. Pengembangan Manajemen Bakat			
11	Perusahaan melalui pimpinan/atasan berusaha mengurangi kesenjangan ketrampilan yang terjadi pada karyawan	3.32	Sedang
12	Perusahaan mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan karyawan dalam hal pekerjaan	3.80	Tinggi
13	Perusahaan melakukan usaha pengembangan bakat bagi semua karyawannya	4.07	Tinggi
Rata-rata total		3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat dengan nilai rata-rata sebesar 3.98 masuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Kompetensi bakat yang dimiliki karyawan mampu menunjang pekerjaan yang dilakukannya” sebesar 4.38 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan melalui

pimpinan/atasan berusaha mengurangi kesenjangan ketrampilan yang terjadi pada karyawan” sebesar 3.32 termasuk dalam kriteria Sedang.

4.2.2. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri

Hasil penilaian responden terhadap variabel Efikasi Diri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Deskriptif Efikasi Diri

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
1	Saya dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	3.70	Tinggi
2	Ketika saya dihadapkan dengan masalah dalam pekerjaan, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi	3.84	Tinggi
3	Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya	3.57	Tinggi
4	Pengalaman masa lalu dalam pekerjaan telah saya siapkan dengan baik untuk masa depan	4.03	Tinggi
5	Saya memenuhi tujuan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri dalam pekerjaan saya	3.71	Tinggi
6	Saya merasa siap untuk sebagian besar tuntutan dalam pekerjaan saya	3.95	Tinggi
Rata-rata total		3,80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Efikasi Diri dengan nilai rata-rata sebesar 3.80 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pengalaman masa lalu dalam pekerjaan telah saya siapkan dengan baik untuk masa depan” sebesar 4.03 termasuk dalam Kriteria Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Apa pun yang menghalangi saya dalam pekerjaan, saya biasanya bisa mengatasinya” sebesar 3.57 termasuk dalam kriteria Tinggi.

4.2.3. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Pekerjaan itu Sendiri			
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	3.95	Tinggi
2	Saya merasa puas dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada saya	3.95	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya lakukan memicu saya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4.09	Tinggi
4	Saya merasa puas dengan kesempatan belajar yang diberikan organisasi untuk meningkatkan keahlian saya	4.04	Tinggi
B. Gaji			
5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	3.78	Tinggi
6	Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima	3.51	Tinggi
7	Saya merasa puas dengan sistem dan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan	4.26	Sangat Tinggi
8	Saya merasa puas dengan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan	4.00	Tinggi
C. Kesempatan Promosi			
9	Saya merasa puas dengan pemberian promosi yang diberikan oleh perusahaan	3.57	Tinggi
10	Saya merasa puas dengan gaji yang di terima setelah saya dipromosikan oleh perusahaan	3.87	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.7 Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
D. Pengawasan			
11	Saya merasa puas dengan bantuan teknis terkait pekerjaan yang diberikan atasan	3.70	Tinggi
12	Saya merasa puas dengan dukungan moral yang diberikan atasan	4.01	Tinggi
13	Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan atasan	3.59	Tinggi
E. Rekan Kerja			
14	Saya merasa puas bekerjasama dengan tim saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4.21	Sangat Tinggi
15	Saya merasa nyaman dengan lingkungan sosial dalam pekerjaan saya	3.76	Tinggi
16	Saya selalu bersaing secara positif dengan rekan kerja saya dalam bidang pekerjaan	3.99	Tinggi
F. Kondisi Kerja			
17	Kenyamanan kondisi dalam bekerja ditempat saya bekerja telah memadai	4.08	Tinggi
18	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik	3.87	Tinggi
19	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	3.68	Tinggi
20	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	3.95	Tinggi
Rata-rata total		3.89	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3.89 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan sistem dan prosedur pembayaran gaji yang diterapkan oleh perusahaan” sebesar 4.26 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan tunjangan yang saya terima” sebesar 3.51 termasuk dalam kriteria Tinggi.

4.2.4. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
A. Kuantitas Kerja			
1	Mampu memenuhi dan menghasilkan jumlah standar kerja yang ditetapkan perusahaan	3.92	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan	3.72	Tinggi
3	Bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya	4.03	Tinggi
4	Dalam keadaan tertentu, karyawan bersedia bekerja lembur (melebihi jam kerja) untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal	3.97	Tinggi
B. Kualitas Kerja			
5	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan	4.14	Tinggi
6	Tidak adanya teguran dan komplain dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan	2.95	Sedang
7	Berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	4.05	Tinggi
C. Kehadiran			
8	Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3.80	Tinggi
9	Datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai	3.79	Tinggi
10	Pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	3.95	Tinggi
11	Tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja perusahaan	3.72	Tinggi
D. Ketepatan Waktu			
12	Mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya	4.09	Tinggi
13	Tidak menunda pekerjaan yang diberikan	4.00	Tinggi
14	Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan	3.97	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.8 Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
E. Kemampuan Bekerja			
15	Memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu tim	4.24	Sangat Tinggi
16	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan	4.29	Sangat Tinggi
17	Membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	4.26	Sangat Tinggi
Rata-rata total		3.94	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden menilai variabel Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3.94 termasuk dalam kriteria Tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan” sebesar 4.29 termasuk dalam Kriteria Sangat Tinggi, Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Tidak adanya teguran dan komplain dari perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 2.95 termasuk dalam kriteria Sedang.

Tabel 4.9 Kesimpulan Hasil Uji Deskriptif Dari Setiap Variabel

No.	Variabel	Rata-rata	Kriteria
1.	Kompetensi Pola Pikir Bakat	3.98	Tinggi
2.	Efikasi Diri	3.80	Tinggi
3.	Kepuasan Kerja	3.89	Tinggi
4.	Kinerja Karyawan	3.94	Tinggi

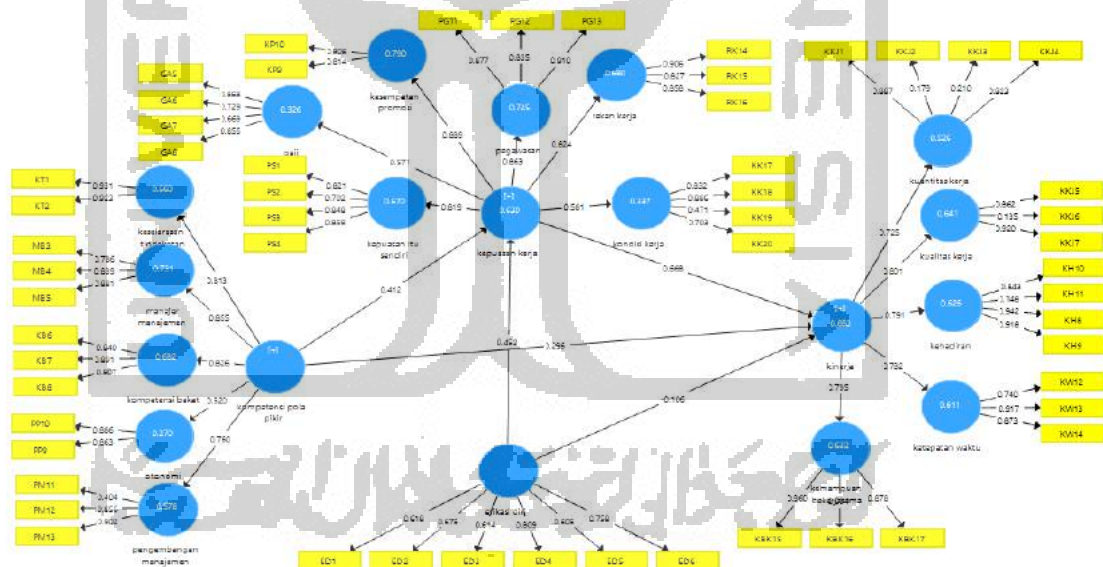
Sumber: Data primer diolah, 2019

4.3 Analisis Kuantitatif

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan Smart PLS Versi 3.0. **Partial Least Square** adalah metode alternative dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance* dan tidak perlu memakai banyak asumsi.

4.3.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pada pengukuran model menunjukkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak, kemudian untuk hasil pengujian pada *path diagram* model penelitian, adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5 Model Awal Path Diagram

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 164)

Pada Gambar 4.5, konstruk kompetensi Pola Pikir diukur dengan 5 indikator dengan 13 item, konstruk efikasi diri diukur dengan dengan 6 item, konstruk kepuasan kerja diukur dengan 6 indikator dengan 20 item, konstruk terakhir adalah kinerja karyawan yang diukur dengan 5 indikator 17 item.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten

Pada pengujian ini digunakan untuk menilai outer model yang meliputi *convergent validity* yang diukur dari nilai *outer loading*, *discriminant validity* yang diukur dengan *cross loading* dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dapat diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (Average Variance Extraced). Menurut Ghazali dan Latan (2015) ukuran refleksi individual dikatakan berkorelasi apabila nilai korelasi diatas 0,5.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kompetensi Pola Pikir Bakat

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir Bakat	Keselarasan Tindakan	KT1	0.931	> 0.5	Valid
		KT2	0.923	> 0.5	Valid
	Manajer Manajemen Bakat	MB3	0.786	> 0.5	Valid
		MB4	0.839	> 0.5	Valid
		MB5	0.881	> 0.5	Valid
	Kompetensi Bakat	KB6	0.840	> 0.5	Valid
		KB7	0.891	> 0.5	Valid
		KB8	0.807	> 0.5	Valid
	Pemberdayaan Pekerjaan/Otonomi	PP9	0.863	> 0.5	Valid
		PP10	0.886	> 0.5	Valid
	Pengembangan Manajemen Bakat	PM11	0.404	> 0.5	Tidak Valid
		PM12	0.896	> 0.5	Valid
		PM13	0.902	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat > 0.5 pada semua butir soal, kecuali pada PM11 < 0.5. dengan demikian item PM11 dikeluarkan dalam model.

Tabel 4.11 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Efikasi Diri

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri	-	ED1	0.618	> 0.5	Valid
		ED2	0.675	> 0.5	Valid
		ED3	0.614	> 0.5	Valid
		ED4	0.809	> 0.5	Valid
		ED5	0.605	> 0.5	Valid
		ED6	0.758	> 0.5	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Efikasi Diri > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.12 Hasil Uji *Convergent Validity – Outer Loading* Kepuasan Kerja

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	PS1	0.821	> 0.5	Valid
		PS2	0.702	> 0.5	Valid
		PS3	0.848	> 0.5	Valid
		PS4	0.859	> 0.5	Valid
	Gaji	GA5	0.868	> 0.5	Valid
		GA6	0.729	> 0.5	Valid
		GA7	0.669	> 0.5	Valid
		GA8	0.855	> 0.5	Valid
	Kesempatan Promosi	KP9	0.814	> 0.5	Valid
		KP10	0.808	> 0.5	Valid
	Pengawasan	PG11	0.877	> 0.5	Valid
		PG12	0.835	> 0.5	Valid
		PG13	0.910	> 0.5	Valid
	Rekan Kerja	RK14	0.906	> 0.5	Valid
		RK15	0.827	> 0.5	Valid
		RK16	0.858	> 0.5	Valid
	Kondisi Kerja	KK17	0.832	> 0.5	Valid
		KK18	0.886	> 0.5	Valid
		KK19	0.471	> 0.5	Tidak Valid
		KK20	0.703	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kepuasan Kerja >0.5 pada semua butir soal, kecuali pada KK19 < 0.5. dengan demikian item KK19 dikeluarkan dalam model.

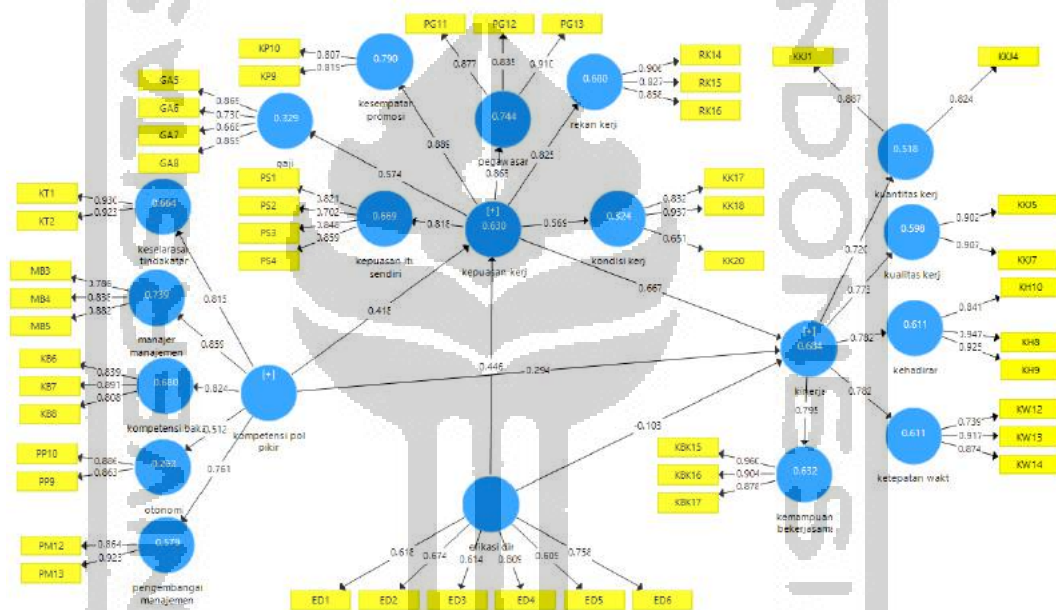
Tabel 4.13 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kinerja Karyawan

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kuantitas Keja	KKJ1	0.887	> 0.5	Valid
		KKJ2	0.179	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ3	0.210	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ4	0.823	> 0.5	Valid
	Kualitas Kerja	KKJ5	0.862	> 0.5	Valid
		KKJ6	0.135	> 0.5	Tidak Valid
		KKJ7	0.920	> 0.5	Valid
	Kehadiran	KH8	0.942	> 0.5	Valid
		KH9	0.918	> 0.5	Valid
		KH10	0.843	> 0.5	Valid
		KH11	0.148	> 0.5	Tidak Valid
	Ketepatan Waktu	KW12	0.740	> 0.5	Valid
		KW13	0.917	> 0.5	Valid
		KW14	0.873	> 0.5	Valid
	Kemampuan Kinerja	KBK15	0.960	> 0.5	Valid
		KBK16	0.904	> 0.5	Valid
		KBK17	0.878	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel kinerja karyawan >0.5 pada semua butir soal, kecuali pada KKJ2, KKJ3, KKJ6, KH11 < 0.5. dengan demikian item KKJ2, KKJ3, KKJ6, KH11 dikeluarkan dalam model. Berdasarkan nilai loading yang ada pada Tabel dan Gambar di atas, maka masih terdapat item dari variabel penelitian yang belum memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan tidak valid dikarenakan item tersebut memiliki nilai loading di bawah 0,5. Item tersebut adalah salah satu dari item yang dipakai untuk mengukur variabel kompetensi pola pikir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian maka dilakukan pengujian lanjutan sampai diperoleh semua item pada variabel penelitian dinyatakan valid dengan cara tidak mengikutkan item-item yang tidak valid tersebut pada pengujian selanjutnya. Sesuai dengan pengujian selanjutnya maka diperoleh hasil pengujian *path diagram* yang sudah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid pada gambar dan tabel yang telah disajikan dibawah ini:



Gambar 4.6 Model Path Diagram yang memenuhi *Convergent Validity*
Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 164)

Tabel 4.14 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Kompetensi Pola Pikir Bakat

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir Bakat	Keselarasan Tindakan	KT1	0.930	> 0.5	Valid
		KT2	0.923	> 0.5	Valid
	Manajer Manajemen Bakat	MB3	0.786	> 0.5	Valid
		MB4	0.838	> 0.5	Valid
		MB5	0.882	> 0.5	Valid
	Kompetensi Bakat	KB6	0.839	> 0.5	Valid
		KB7	0.891	> 0.5	Valid
		KB8	0.808	> 0.5	Valid
	Pemberdayaan Pekerjaan/ Otonomi	PP9	0.863	> 0.5	Valid
		PP10	0.886	> 0.5	Valid
	Pengembangan Manajemen Bakat	PM12	0.864	> 0.5	Valid
		PM13	0.923	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kompetensi Pola Pikir Bakat > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.15 Hasil Uji *Convergent Validity* – *Outer Loading* Efikasi Diri

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri	-	ED1	0.618	> 0.5	Valid
		ED2	0.674	> 0.5	Valid
		ED3	0.614	> 0.5	Valid
		ED4	0.809	> 0.5	Valid
		ED5	0.605	> 0.5	Valid
		ED6	0.758	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Efikasi Diri > 0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.16 Hasil Uji Convergent Validity – Outer Loading Kepuasan Kerja

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	PS1	0.821	> 0.5	Valid
		PS2	0.702	> 0.5	Valid
		PS3	0.848	> 0.5	Valid
		PS4	0.859	> 0.5	Valid
	Gaji	GA5	0.869	> 0.5	Valid
		GA6	0.730	> 0.5	Valid
		GA7	0.668	> 0.5	Valid
		GA8	0.855	> 0.5	Valid
	Kesempatan Promosi	KP9	0.815	> 0.5	Valid
		KP10	0.807	> 0.5	Valid
	Pengawasan	PG11	0.877	> 0.5	Valid
		PG12	0.835	> 0.5	Valid
		PG13	0.910	> 0.5	Valid
	Rekan Kerja	RK14	0.906	> 0.5	Valid
		RK15	0.827	> 0.5	Valid
		RK16	0.858	> 0.5	Valid
	Kondisi Kerja	KK17	0.832	> 0.5	Valid
		KK18	0.937	> 0.5	Valid
		KK20	0.651	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kepuasan Kerja >0.5, maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.17 Hasil Uji Convergent Validity – Outer Loading Kinerja Karyawan

Konstruk	Dimensi	Butiran Soal	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	KKJ1	0.887	> 0.5	Valid
		KKJ4	0.824	> 0.5	Valid
	Kualitas Kerja	KKJ5	0.902	> 0.5	Valid
		KKJ7	0.907	> 0.5	Valid
	Kehadiran	KH8	0.947	> 0.5	Valid
		KH9	0.925	> 0.5	Valid
		KH10	0.841	> 0.5	Valid
	Ketepatan Waktu	KW12	0.735	> 0.5	Valid
		KW13	0.917	> 0.5	Valid
		KW14	0.874	> 0.5	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	KBK15	0.960	> 0.5	Valid
		KBK16	0.904	> 0.5	Valid
		KBK17	0.878	> 0.5	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai loading faktor variabel Kinerja Karyawan >0.5 , maka tidak ada yang dikeluarkan. Berdasarkan nilai loading diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* atau dinyatakan valid dikarenakan seluruh item memiliki nilai loading di atas 0.7.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Untuk standar yang digunakan untuk *cross loading* yaitu haruslah lebih besar dari 0,5 atau bisa juga dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.18 *Discriminant Validity – Cross Loading*

Item	Kompetensi Pola Pikir Bakat	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KT1	0,800	0,454	0,558	0,639
KT2	0,778	0,399	0,552	0,634
MB3	0,615	0,539	0,448	0,234
MB4	0,774	0,582	0,656	0,514
MB5	0,773	0,505	0,637	0,504
KB6	0,561	0,455	0,323	0,370

Lanjutan Tabel 4.18 *Discriminant Validity – Cross Loading*

Item	Kompetensi Pola Pikir Bakat	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KB7	0,809	0,603	0,573	0,661
KB8	0,608	0,493	0,328	0,297
PM12	0,607	0,354	0,532	0,547
PM13	0,773	0,544	0,660	0,603
ED1	0,401	0,612	0,344	0,086
ED2	0,407	0,673	0,508	0,389
ED3	0,564	0,626	0,520	0,379
ED4	0,540	0,814	0,606	0,559
ED5	0,392	0,596	0,416	0,154
ED6	0,462	0,752	0,543	0,559
PS1	0,476	0,514	0,633	0,572
PS2	0,414	0,453	0,633	0,515
PS3	0,552	0,635	0,659	0,561
PS4	0,646	0,585	0,763	0,650
GA8	0,451	0,417	0,588	0,439
KP9	0,575	0,464	0,742	0,534
KP10	0,409	0,617	0,671	0,567
PG11	0,536	0,404	0,757	0,646
PG12	0,603	0,600	0,779	0,556
PG13	0,604	0,525	0,778	0,536
RK14	0,606	0,403	0,780	0,696
RK15	0,459	0,488	0,725	0,611
RK16	0,463	0,474	0,683	0,525
KK18	0,559	0,599	0,635	0,465
KKJ1	0,608	0,633	0,608	0,674
KKJ4	0,478	0,423	0,504	0,549
KKJ5	0,542	0,458	0,582	0,698
KKJ7	0,682	0,725	0,574	0,703
KH8	0,478	0,261	0,576	0,745
KH9	0,489	0,307	0,564	0,725
KH10	0,387	0,253	0,551	0,664
KW12	0,208	0,212	0,366	0,559
KW13	0,53	0,552	0,628	0,707
KW14	0,521	0,565	0,601	0,694
KBK15	0,472	0,193	0,585	0,766
KBK16	0,418	0,19	0,514	0,692
KBK17	0,579	0,327	0,516	0,723

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.18 nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai $>0,5$ dan pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibanding dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Maka, dengan ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

3. Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability*

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel. Nilai batas untuk tingkat reliabilitas diatas 0,7.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil uji Reliabilitas – *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach' Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Kompetensi Pola Pikir	0.874	0.902	0.901	0.672	Reliabel
Efikasi Diri	0.716	0.778	0.820	0.542	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.919	0.922	0.931	0.512	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.893	0.902	0.913	0.515	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa keseluruhan variabel memenuhi *Cronbach'Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil diatas, baik *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji reliabilitas dengan *composite reliability* yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan juga reliabel.

4.3.3 Inner Model

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Kemudian pada penelitian ini dilakukan dua tahap perhitungan data, yaitu dengan proses algoritma untuk memperoleh skor laten variabel *second order*, kemudian dilakukan proses *bootstrapping* antar variabel laten variabel *second order*.

4.3.4 Nilai R-Square

Analisis R-Square menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen dengan variabel endogennya. Berikut akan dijelaskan besarnya R-Square pada hubungan antara konstruk penelitian yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Nilai R^2 Variabel Endogen

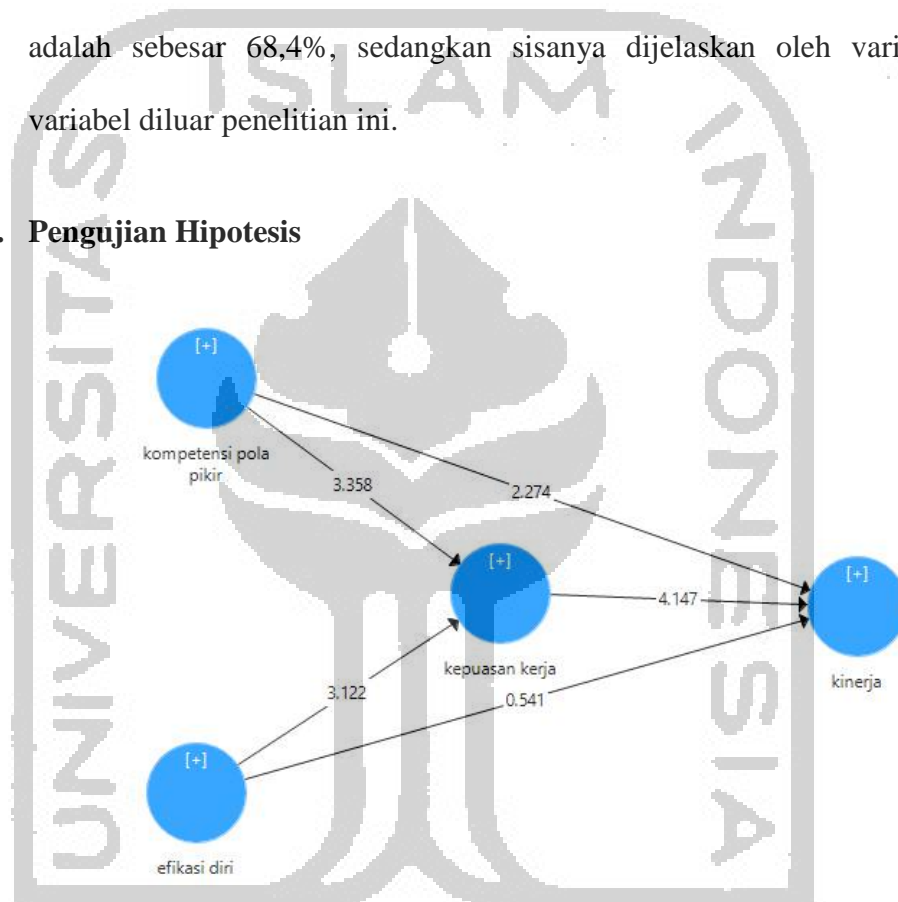
Konstruk	R Square
Kepuasan Kerja	0.630
Kinerja Karyawan	0.684

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa model pengaruh kompetensi pola pikir dan efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja memberikan nilai sebesar 0.630, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kompetensi pola pikir dan efikasi diri adalah sebesar 63% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Begitu juga dengan model pengaruh kompetensi pola pikir, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.528, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *etika*, *komitmen organisasional* dan *kepuasan kerja terhadap* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 68,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel – variabel diluar penelitian ini.

4.3.5. Pengujian Hipotesis



Gambar 4.7 Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Data primer diolah, 2019 (Lampiran 3, halaman 168)

Berdasarkan pada Gambar 4.7 di atas dapat dijelaskan hasil pengujian model struktural sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Model Stuktural

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Value
Kompetensi Pola Pikir -> Kepuasan Kerja	0.442	0.462	0.132	3.358	0.002
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0.440	0.427	0.141	3.122	0.001
Kompetensi Pola Pikir -> Kinerja Karyawan	0.301	0.281	0.133	2.274	0.023
Efikasi Diri -> Kinerja Karyawan	-0.078	-0.061	0.144	0.541	0.589
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.660	0.665	0.159	4.147	0.000
Kompetensi Pola Pikir -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.291	0.304	0.106	2.747	0.006
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.290	0.290	0.132	2.208	0.028

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.21, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,442 dan memiliki nilai *tstatistic* sebesar 3.358. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3.358 > 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa Kompetensi Pola Pikir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan Kompetensi Pola Pikir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.440 dan memiliki nilai statistik sebesar 3.122. Dikarenakan nilai

$t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3.122 > 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja **terbukti**.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.301 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.274. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.274 > 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pola pikir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke-tiga yang menyatakan kompetensi pola pikir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar -0.078 dan memiliki nilai statistik sebesar 0.541. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(0.541 < 1.96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **tidak terbukti**.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0,390 dan memiliki nilai statistik sebesar 3,453. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(3,453 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sehingga hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **terbukti**

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.291 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.747. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.747 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa kompetensi pola pikir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke-enam yang menyatakan kepuasan kerja memediasi kompetensi pola pikir terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.21 diperoleh nilai *original sampel* sebesar 0.290 dan memiliki nilai statistik sebesar 2.208. Dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ atau $(2.208 > 1,96)$, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan **terbukti**.

4.3.6 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan kesimpulan hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.22 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Diterima
H3: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan	Diterima
H4: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H5: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Diterima
H6: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja dengan di mediasi kepuasan kerja	Diterima
H7: Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

4.4 Pembahasan

Sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi diharapkan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai jika karyawan selalu memberikan kinerja terbaik mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 1998).

Menurut Altindag *et al.*, (2018) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial di mana akan mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam lingkungan bisnis modern yang terus bergerak, perusahaan yang kompetitif harus menyesuaikan diri dengan melakukan inovasi dalam banyak bidang untuk dapat bertahan dan mempertahankan perkembangan mereka. Menurut Harmen dan Muhammad (2018), menyatakan bahwa faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor situasi adalah beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja SDM. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk bakat dan pengetahuan sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan adalah salah satu sumber daya yang selalu baru. Segala aspek yang mempengaruhi sumber daya manusia di kelompokkan menjadi dua bagian, yaitu tantangan kompetitif (globalisasi, teknologi, pengelolaan perubahan, ketersediaan sumber daya manusia, tanggap & pengendalian biaya) dan masalah karyawan (perbedaan latar belakang, distribusi umur, gender, keamanan pekerjaan, tingkat pendidikan, hak karyawan, masalah privasi, perilaku kerja dan masalah keluarga).

Untuk menarik dan mempertahankan bakat, perusahaan perlu mengetahui bakat apa yang diinginkan sebagai akibatnya perusahaan harus membuat sistem insentif sesuai dengan kebutuhan bakat (Bethke-Langenegger *et al.*, 2011).

Menggali bakat yang ada pada karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan manajemen bakat. Manajemen bakat adalah pendekatan dasar terkait dengan pekerjaan strategis personalia, termasuk aplikasi sumber daya manusia, evaluasi kinerja, sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan, penempatan, upaya untuk menjadi agen perubahan, dan pengembangan kepemimpinan (Altindag *et al.*, 2018).

Kinerja karyawan merupakan catatan dari hasil *output* yang diperoleh dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi (Mkamburi dan Mary, 2017). Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya. Hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pola pikir merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya pola pikir yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Dessler (2010) mendefinisikan pola pikir sebagai salah satu karakteristik yang dapat ditampilkan,

termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat menghasilkan kinerja. Lee dan Koh (2001) menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan, secara psikologis membuat mereka akan merasakan kebermaknaan suatu pola pikir dan penentuan nasib diri sendiri yang akan menyebabkan efektivitas organisasi meningkat.

Colquit *et al* (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Bila mana organisasi atau perusahaan menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang bagus maka perlu memberikan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Davis (1985) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung diri karyawan itu terkait dengan pekerjaan dan kondisi individu. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan. Almusaddar *et al* (2018), yang membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Suyitno (2017), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. Trivellas *et al* (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. Hal ini juga sependapat dengan Wexley dan Yukl (2002) mendefinisikan kepuasan kerja secara sederhana dan operasional sebagai bagaimana seorang pekerja memandang dan merasakan tentang pekerjaannya. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi yang besar dalam efektivitas perusahaan, mendorong semangat kerja yang tinggi, mendorong karyawan lebih giat bekerja

dan sekaligus sebagai faktor disiplin karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dalam organisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian yaitu karyawan tetapi di CV. Lucky Fumicraft di Cirebon Jawa Barat dengan total 76 responden. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode sensus, untuk mengumpulkan informasi dari responden. Prosedur pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner sebagai data primer. Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada karyawan tetapi di CV. Lucky Fumicraft di Cirebon Jawa Barat. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu pola pikir bakat dan efikasi diri, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamidi *et al.* (2014) berjudul “*The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations *(Case Study: Ministry of Roads and Urban)*”. Pada penelitian tersebut menggunakan 167 subjek dengan teknik sampel acak, pada pengambilan data terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Namun terdapat perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis data SEM (Struktural Equation Modelling), sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian *Test Kolmogorov-Smirnov one-sample, t-test for paired comparisons, paired-sample sign test and Friedman test*. Pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel manajemen bakat sebagai variabel

bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini yaitu menggunakan variabel kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri sebagai variabel bebas sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sedangkan pada penelitian Altindag *et al.* (2018) hanya menggunakan variabel manajemen bakat sebagai variabel bebas dan sampel yang digunakan sebesar 201 responden dengan menggunakan kuesioner. Jika dibandingkan dengan penelitian ini yaitu dari jumlah sampel pada penelitian ini lebih kecil yaitu sebanyak 76 responden.

Kelebihan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian sebelumnya seperti variabel kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri sebagai variabel bebas sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun kekurangan dari penelitian ini yaitu hanya terbatas pada pengukuran kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan menggunakan variabel kompetensi pola pikir dan efikasi diri saja, hal tersebut dapat dijadikan sebagai saran dalam penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel lain.

Selanjutnya akan dibahas terkait hipotesis yang dijabarkan sebelumnya, dimana hasil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi Pola Pikir Bakat Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai kompetensi pola pikir bakat sebesar 0,442 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dixit dan Mini (2018), dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Roberto dan Michael (2015), bahwa kompetensi pola pikir bakat berdampak langsung pada kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Altindag *et al.* (2018), dengan judul “*Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction*” dengan tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengeksplorasi komponen manajemen bakat seperti teknik kepemimpinan, kemampuan manajemen, manajemen lanjut dan pendekatan sistem, teknik manajemen lanjut, upaya untuk meningkatkan inklusivitas, sistem penghargaan, sistem penilaian kinerja, dan kriteria pemilihan karyawan. Yang mana variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dari hasil penelitian bahwa diketahui ada pengaruh yang signifikan dari komponen-komponen manajemen bakat yang meliputi Keterampilan manajemen, manajemen dan sistem tingkat

lanjut, dan manajemen tingkat tinggi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pola pikir, dimana semakin baik pola pikir bakat maka membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan penelitian Altindag *et al* (2018), membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari komponen-komponen manajemen bakat terhadap kepuasan kerja, dimana komponen-komponen manajemen bakat meliputi (a) nilai dan penyelarasan tujuan dengan organisasi, (b) manajer manajemen bakat, (c) kompetensi bakat dalam perilaku sehari-hari, (d) otonomi/pemberdayaan pekerjaan menggunakan bakat, dan (e) pengembangan manajemen bakat dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja (langsung) dan kinerja pekerjaan (secara tidak langsung) (Roberto dan Michael, 2015).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Ardyanfitri dan Ratri (2017), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja. Kamal dan Lukman (2017), membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari pelatihan kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan dukungan dari teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa kompetensi pola pikir bakat yang meliputi variabel, seleksi, latihan, pengembangan dan retensi bakat berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0.05$) terhadap

kepuasan kerja. Maka dari itu penting penerapan pengembangan, pemanfaatan, identifikasi, pemilihan bakat diperlukan oleh karyawan CV. Lucky Fumicraft di Cirebon, Jawa Barat.

2. Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai efikasi diri sebesar 0,440 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui terdapat pengaruh dari keduanya, hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Miraglia, (2013) bahwa Beberapa peneliti telah menunjukkan efikasi diri relevan dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Fadilah *et al*, (2018) bahwa efikasi diri dan harga diri positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Tingkat kepercayaan diri berhubungan dengan efikasi diri, dimana apabila seseorang memiliki kepercayaan diri yang baik, maka seseorang itu memiliki kekuatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, sesuai dengan penelitian dari Pinquart *et al*, (2003) menemukan bahwa individu yang lebih percaya diri akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan cenderung memiliki kepuasan kerja yang baik. Selain itu, efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen dan juga berhubungan positif dengan kinerja (Rigotti *et al*, 2008). Dengan sikap saling menghargai sikap satu sama lain dalam

suatu organisasi, tentu kepuasan kerja akan terpenuhi dan tujuan organisasi dapat tercapai, hasil penelitian Fadilah *et al* (2018) dimana efikasi diri dan harga diri positif secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain mempengaruhi kepuasan kerja, suatu sikap seperti efikasi diri berpengaruh terhadap persepsi kerja dan kinerja tugas (Machmud, 2018).

Efikasi merupakan satu kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan dalam jangka panjang dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mana efikasi diri tersebut harus dikoordinasikan dengan kepuasan kerja agar misi dari suatu organisasi tersebut dapat tercapai. Dengan demikian manajer kantor harus mempertimbangkan penting menekankan bahwa pelatihan efikasi diri sosial dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan karenanya kemakmuran organisasi (Esmaeili dan Mohd, 2014). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dibuktikan bahwa sikap efikasi diri di lingkungan kerja dapat memberikan efek dan berhubungan positif dengan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen (Rigotti *et al.*, 2008) oleh karena itu perlunya efikasi diri dari karyawan di CV. Lucky Fumicraft di Cirebon Jawa Barat.

3. Kompetensi Pola Pikir Bakat Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai kompetensi pola pikir sebesar 0,301 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,023 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil

tersebut diketahui bahwa pola pikir bakat berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Aima *et al.* (2017) berjudul “*Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*”. Dengan jumlah sampel 127 orang menggunakan kuesioner dengan skala likert sama halnya dengan penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut diketahui pola pikir memang demikian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan berdampak pada kinerja karyawan, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pola pikir mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan akan semakin meningkatnya pola pikir seorang karyawan, dari hasil penelitian oleh Mkamburi dan Mary (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komponen-komponen manajemen bakat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Suyitno (2017), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pola pikir terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trivellas *et al* (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pola pikir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pola pikir mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat pola pikir seorang karyawan yang memiliki berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft*

skills dan *hard skills* serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja.

Dengan adanya pola pikir yang sistematis dan motivasi kerja yang baik tentu seorang karyawan dapat memiliki kinerja yang baik, dengan adanya kinerja yang baik tentu hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terpenuhi seperti kinerja baik akan berpengaruh terhadap penghasilan (Aima *et al.*, 2017). Untuk membentuk suatu pola pikir bakat yang bagus, tentu diperlukan suatu pelatihan dan pengembangan bakat terhadap karyawan, namun suatu hal dapat terjadi seperti karyawan dengan pola pikir bakat yang baik sejak awal tanpa perlu pelatihan dapat ditemukan saat rekrutmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mkamburi dan Mary, (2017) bahwa terdapat hubungan secara statistik signifikan antara perekrutan dan penyebaran, pelatihan dan pengembangan bakat dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa perlunya pelatihan dan pengembangan pola pikir bakat oleh karyawan di CV. Lucky Fumicraft untuk mencapai kepuasan kerja, dengan tercapainya kepuasan kerja maka secara langsung akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

4. Efikasi Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai efikasi diri sebesar -0,078 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,589 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa

efikasi diri tidak berpengaruh signifikan ($p>0,05$) terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dimungkinkan karyawan kurang memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan seperti kinerja, atau terdapat sesuatu yang kurang dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, seperti inisiatif pribadi yang mana termasuk efikasi diri dalam melakukan pekerjaan secara baik dan professional tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik, apabila kinerja seseorang baik maka akan berdampak pada kepuasan kerja dan berakhir pada terpenuhinya tujuan organisasi. Dengan demikian perlunya motivasi dan efikasi diri yang harus tertanam pada diri seseorang tersebut, karena berdasarkan hasil penelitian oleh Cetin dan Duysal, (2017), bahwa bahwa efikasi diri dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan intrinsik motivasi berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini. Hasil tersebut berlawanan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Lisbona *et al* (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja individu, maupun hasil penelitian oleh Fatmasari *et al* (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri dan pola pikir merupakan kedua variabel yang dapat saling berhubungan, yang mana efikasi diri secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pola pikir (Fatmasari *et al.*, 2018).

Efikasi diri dianggap sebagai sumber daya pribadi, seseorang yang memiliki sumber daya pribadi yang tinggi akan: (1) semakin menghargai dirinya sendiri, (2) memiliki harapan tinggi atas tujuan, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang kuat dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam hal ini motivasi menjadi penggerak dalam tetap profesional dalam melakukan pekerjaan, seperti contoh apabila seorang karyawan termotivasi untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan lebih besar, maka seseorang tersebut harus bekerja keras untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai kepuasan kerja sebesar 0,660 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Robbins dan Judge (2007), kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh hasil penelitian dari Almusaddar *et al* (2018), yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Suyitno (2017),

menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian dari Trivellas *et al* (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Konsep kepuasan karyawan itu sendiri dapat didefinisikan dalam hal skala kepuasan, dan tercermin dalam sikap positif karyawan menuju pekerjaan. Penting lainnya faktor dalam kepuasan karyawan meliputi tingkat harapan karyawan bertemu dan yang mereka nikmati materi dan manfaat spiritual (Erken, 2013). Apabila kepuasan kerja dari seorang karyawan terpenuhi maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja begitu juga sebaliknya, misalkan jika seseorang mendapatkan upah dan bonus akibat dari ketekunan dan keuletan kinerjanya maka konsep dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja maupun sebaliknya terpenuhi, Jika harapan karyawan selaras dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan karyawan terjadi (Eren, 1996).

Menurut Hackman dan Oldham (1980), terdapat lima fitur mendasar harus permanen dalam entitas untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Fitur-fitur tersebut adalah: variasi bakat terkait yang seharusnya dimiliki, identifikasi dengan pekerjaan, esensi kerja, kebebasan diizinkan karyawan, dan umpan balik terkait kinerja (Telman dan Ünsal, 2004). Jika seorang karyawan mendapatkan hak yang sesuai dengan kapasitas kinerjanya, maka dengan demikian terciptalah kepuasan kerja karyawan dengan itu loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat terpenuhi dan secara

langsung akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan demikian untuk mencapai kinerja terbaik dari karyawan maka dari itu kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri harus terpenuhi seperti gaji, umpan balik kinerja, jabatan, fasilitas penunjang kinerja sehingga tujuan dari perusahaan CV. Lucky Fumicraft dapat tercapai.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompetensi Pola Pikir Bakat Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai kepuasan kerja sebesar 0,291 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,006 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pola pikir dimana terdapat pengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh antara ketiganya, dimana menurut Narimawati (2006), mengemukakan bahwa konstruk pola pikir pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek pola pikir, yaitu aspek intelektual, emosional, dan sosial karena pengukuran pola pikir yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dixit dan Mini (2018), menunjukkan variabel pola pikir berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan kemudian kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian Trivellas *et al* (2015), membuktikan ada pengaruh yang signifikan antara

pola pikir terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Dalam peran penting pola pikir karyawan dalam memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja, berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pola pikir memediasi hubungan antara kepuasan kesukseasan kerir dan prestasi kerja (Trivellas *et al.*, 2015).

Apabila seorang karyawan memiliki pola pikir bakat yang baik seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan terstruktur akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yang mana setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan. Karena itu akan berpengaruh terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan, Menurut Rampersad (2006), persaingan yang berorientasi pada pekerjaan adalah kemampuan, perilaku, atau keterampilan yang telah terbukti dapat diprediksi kinerja yang dibedakan dalam pekerjaan tertentu, dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa keterampilan dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja. Apabila kinerja memuaskan maka akan tercipta kepuasan kerja yang terpenuhi.

Dengan demikian perlu bagi setiap perusahaan melakukan kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan, agar karyawan dapat membentuk pola pikir bakat masing-masing sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing untuk melakukan kinerja terbaik, dengan terpenuhinya kinerja tersebut maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dari karyawan CV. Lucky Fumicraft.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t bahwa diketahui nilai kepuasan kerja sebesar 0,290 dengan nilai signifikansi atau *p value* sebesar 0,028 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi efikasi diri dimana terdapat pengaruh signifikan ($p < 0,05$) terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh antara ketiganya, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivancevich *et al* (2006) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang pola pikir. Secara khusus, ini mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas sepenuhnya.

Efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri yang mempengaruhi hasil kerja. Efikasi diri mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan berperilaku proaktif untuk melakukan serangkaian tindakan efektif dalam mengubah lingkungan. Efikasi diri bertindak sebagai mekanisme motivasi diri, di mana seseorang yang memandang kompetensi tinggi akan menciptakan tujuan untuk dirinya sendiri dan terdorong untuk mengerahkan upaya dan kegigihan dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006). Perasaan puas dengan pekerjaan dan kepercayaan diri mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan.

Efikasi diri dapat menjadi motivasi karyawan untuk semakin menghargai dirinya sendiri dan memicu untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan semangat mengejar tujuannya tersebut. Apabila seorang karyawan termotivasi dalam melakukan kinerja terbaik sesuai keterampilan dan bakatnya maka performa kerja seseorang tersebut akan meningkat, sehingga akan tercapai pemenuhan kepuasan kerja, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Baron dan Byrne (2000) bahwa efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Hasil penelitian Fadilah *et al* (2018), hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, selanjutnya Almusaddar *et al* (2018) menyatakan kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penting bagi setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan keterampilan dalam kinerjanya, sehingga apabila kinerja tersebut baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai, dengan demikian hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.