



**PENGARUH KOMPETENSI DAN ADAPTIBILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
(Pada PT. Kereta Api Indonesia Depo Lok SMC)**

Elza Arindani Dwi Putri Aprilian^{a*}, Heri Prabowo^b, Noni Setyorini^c

^a elzaarindanidpa44@gmail.com, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

^b heriprabowo@upgris.ac.id, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

^c nonisetiyorini@upgris.ac.id, Universitas PGRI Semarang, kota Semarang Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of competence and adaptability on employee performance, with self-efficacy serving as an intervening variable among employees of PT KAI (Depo Lok SMC). The background of this research lies in the inconsistencies found in previous studies, indicating instability in perspectives within the existing literature on the topic. These differences highlight the need for further investigation to clarify the relationships among the variables being studied. The research adopts a quantitative method, with the population consisting of all employees of PT KAI (Depo Lok SMC). The study employs a saturated sampling technique, involving the entire population of 59 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire designed to measure competence, adaptability, self-efficacy, and employee performance. The data collected were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) technique, facilitated by the SmartPLS3 software. The findings reveal that competence has a positive impact on employee performance, while adaptability does not significantly affect performance. Additionally, competence positively influences self-efficacy, and adaptability also shows a positive effect on self-efficacy. However, self-efficacy does not have a direct impact on employee performance. Furthermore, the study found that competence and adaptability do not influence employee performance when mediated by self-efficacy. These results provide new insights into the critical role of competence in directly enhancing performance, while self-efficacy is not strong enough to act as a mediating variable. This study contributes to the existing literature by offering a deeper understanding of the relationships between competence, adaptability, self-efficacy, and employee performance.

Keywords: *adaptability, employee performance, competence, self-fficacy*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan adaptabilitas terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai variabel intervening pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Latar belakang penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil dari penelitian terdahulu, yang menunjukkan ketidakstabilan pendapat dalam literatur terkait topik ini. Perbedaan tersebut menjadi alasan penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna memperjelas hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 59 orang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur kompetensi, adaptabilitas, self-efficacy, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modeling) dengan bantuan software SmartPLS3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan adaptabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kompetensi juga memengaruhi self-efficacy secara positif, begitu pula adaptabilitas yang menunjukkan pengaruh positif terhadap self-efficacy. Namun, self-efficacy tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa kompetensi dan adaptabilitas tidak memengaruhi kinerja karyawan jika dimediasi oleh self-efficacy. Temuan ini memberikan wawasan baru tentang pentingnya kompetensi langsung terhadap kinerja, sementara self-efficacy tidak cukup kuat sebagai variabel penghubung. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur terkait hubungan antara kompetensi, adaptabilitas, self-efficacy, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: adaptabilitas, kinerja karyawan, kompetensi, efikasi diri

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja SDM yang mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bohlander dan Snell (2010), manajemen SDM merupakan proses mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Afandi (2021), adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai tanggung jawabnya, yang sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan. Namun, beberapa faktor seperti kompetensi, adaptabilitas, dan self-efficacy dapat meningkatkan atau menghambat kinerja karyawan.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan elemen penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, dan tingkat kompetensi seseorang memengaruhi komitmen dalam tugasnya (BNSP, 2014). Selain itu, adaptabilitas, yaitu kemampuan individu untuk merespons perubahan lingkungan, juga berperan penting dalam kinerja karena dapat memengaruhi kualitas kerja dan pemahaman tugas (Diana, 2017). Self-efficacy, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, juga menjadi faktor penting yang mendorong motivasi dan perilaku karyawan (Baron & Byrn, 2004).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompetensi, adaptabilitas, dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif yang signifikan, sementara yang lain menunjukkan sebaliknya. Berdasarkan fenomena ini, peneliti melakukan studi untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan adaptabilitas terhadap kinerja karyawan, dengan self-efficacy sebagai variabel intervening. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Depo Lokomotif Semarang) sebagai objek penelitian, dengan latar belakang pentingnya pengelolaan SDM secara profesional pada perusahaan besar seperti BUMN. Studi ini menggabungkan variabel dari beberapa penelitian sebelumnya untuk memperdalam analisis hubungan antara kompetensi, adaptabilitas, self-efficacy, dan kinerja karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tidak Perlu Dituliskan Secara Rinci, Tetapi Cukup Dengan Mengungkapkan Hasil Pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Ali et al., 2022) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan pengetahuan baru yang dicapai atau diperoleh dengan menggunakan metode statistik dan Teknik kuantifikasi atau pengukuran. Penelitian ini dilakukan pada PT KAI (Depo Lok SMC) yang beralamatkan Jl. Petek N0.42, Purwosari, Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah. Teknik yang dipilih dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Karena jumlah populasinya relative kecil, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk memilih sampel. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara angket yang disebarlang langsung kepada karyawan dan disebarlang melalui online dengan media *google form* melalui kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SEM-PLS. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dengan model pengukuran atau outer model uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas menggunakan metode convergent validity dan discriminant validity. Pada uji reliabilitas ditentukan oleh nilai cronbach's alpha dan dianggap lolos apabila nilai hitung >0,60 dan

composie reliability dinyatakan lolos jika nilai hitung $>0,70$. Pada penelitian ini juga menggunakan (Uji Model Fit, R-Square, F-Square, Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. KAI (Depo Lok SMC). Indikator pertanyaan penelitian ini berasal dari indikator penelitian sebelumnya, data penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner berupa angket dan melalui aplikasi *Google Form*. Pada 26- November 2024, angket disebarakan setelah apel mingguan di PT. KAI (Depo Lok SMC) dan tautan *Google Form* disebarakan secara online melalui WA Group dengan dibantu oleh bagian SDM sebagai perantara kepada para karyawan PT. KAI (Depo Lok SMC). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut didapatkan data sebanyak 63 responden. Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kompetensi yang terdiri dari 8 indikator, adaptabilitas terdiri dari 5 indikator, Self Efficacy terdiri dari 4 indikator, dan kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator. Dengan demikian maka jumlah keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 21 pernyataan.

Tabel. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase(%)
Kuesioner dibagikan	59	100%
Kuesione diolah	59	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Pria	59	100%
2.	Wanita	0	0%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 59 dengan jumlah presentase 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan PT KAI (Depo Lok SMC) yang merupakan responden penelitian ini seluruhnya adalah pria

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 tahun	7 responden	11,9%
26-35 tahun	22 responden	37,3%
36-44 tahun	19 responden	32,2%
>44 tahun	11 responden	18,6%
Total	59 responden	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kerja di PT KAI (Depo Lok SMC), sebagian besar terbagi menjadi dua golongan usia antara 26 hingga 35 sebanyak 22 responden dan 36 tahun hingga 44 sebanyak 19 responden.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

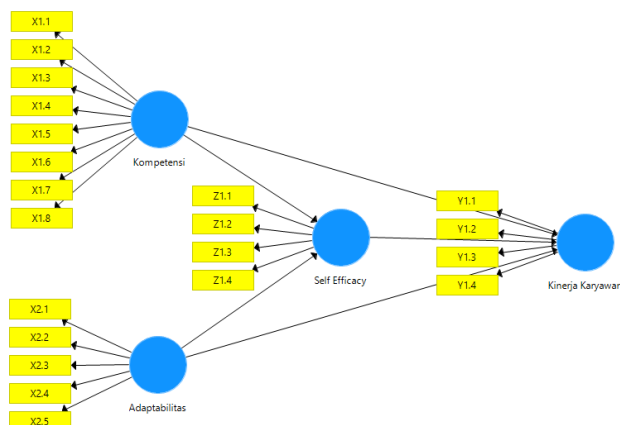
Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
2-5 tahun	15 responden	25,4%
5-10 tahun	26 responden	44,1%
>10 tahun	18 responden	30,5%
Total	59 responden	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan dari masa kerja karyawan dengan lama 2-5 tahun sebanyak 15(25,4%) responden, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 20(44,1%) responden, dan karyawan dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 18(30,5%).

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1 Model Pengukuran

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan pengukuran (Outer Model) yang disusun berdasarkan indikator penelitian yaitu Kompetensi (X1), Adaptabilitas (X2), Self Efficacy (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.1.2 Uji Validitas

Tabel 5 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,958	Valid
	X1.2	0,899	Valid
	X1.3	0,855	Valid
	X1.4	0,841	Valid
	X1.5	0,865	Valid
	X1.6	0,810	Valid
	X1.7	0,764	Valid
	X1.8	0,707	Valid
Adaptabilitas	X2.1	0,924	Valid
	X2.2	0,940	Valid
	X2.3	0,862	Valid
	X2.4	0,858	Valid
	X2.5	0,871	Valid
Self Efficacy	Z1.1	0,918	Valid
	Z1.2	0,922	Valid
	Z1.3	0,892	Valid
	Z1.4	0,868	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,894	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel penelitian yaitu Kompetensi (X1), Adaptabilitas (X2), Self Efficacy (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya memiliki nilai lebih besar dari (0,70) artinya indikator tersebut memenuhi nilai validitas.

Tabel 6 Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi	0,795	Valid
Adaptabilitas	0,760	Valid
Self Efficacy	0,707	Valid
Kinerja Karyawan	0,811	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa nilai AVE yang dimiliki oleh setiap indikator pada variabel penelitian lebih dari (0,50). Hal tersebut menyatakan penelitian telah memenuhi standar uji validitas.

Tabel 7 Fornell Larckel Criterion

	Adaptabilitas	Kinerja karyawan	kompetensi	Self Efficacy
Adaptabilitas	0,891			
Kinerja Karyawan	0,854	0,872		
Kompetensi	0,842	0,920	0,841	
Self Efficacy	0,885	0,878	0,917	0,900

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa discriminant validity tersebut dikatakan memenuhi standar uji validitas jika nilai AVE lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk variabel laten lainnya.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 8 Composite Reliability dan Crombach' Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Crombach' Alpha</i>	Keterangan
Adaptabilitas	0,951	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	0,894	Reliabel
Kompetensi	0,950	0,939	Reliabel
Self Efficacy	0,945	0,922	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60, dan nilai composite reliability pada setiap variabel penelitian lebih dari (0,70). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah lulus uji reliabilitas

4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural (inner model) yaitu dapat dipahami melalui Model Fit, R-Square, F-Square, dan pengujian path coefficient.

4.2.1. Model Fit

Tabel 9 Goodness Of Fit Model (Model Fit)

	Parameter	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
SRMR	<0,10	0,063	0,063	Model Fit
d ULS	>0,95	0,910	0,910	Model Fit
d G	<0,95	1,607	1,607	Model Tidak Fit
Chi-Square	>0,05	422,657	422,657	Model Fit
NFI	<0,90	0,745	0,745	Marginal Fit

Sumber : Data primer diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil uji model fit yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,063 kurang dari 0,10, kriteria yang digunakan untuk menilai kecocokan model. d_ULS menyatakan model fit karena nilai d_ULS kurang dari 0,95. Sedangkan d_G menunjukkan nilai lebih dari 0,95 dan Chi-Square menunjukkan kesesuaian nilai konstruk. Meskipun demikian, NFI yang digunakan untuk membandingkan model dengan baseline memiliki nilai 0,761, yang kurang dari 0,90, menunjukkan bahwa model termasuk dalam marginal fit karena mendekati persyaratan

4.2.2. Uji R-Square

pengujian R-Square dalam penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,868	0,861
<i>Self Efficacy</i>	0,885	0,881

sumber :Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Dalam tabel diatas *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,868. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara Kompetensi dan Adaptabilitas memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,68% yaitu termasuk kuat. Pada variabel *Self Efficacy* dengan nilai *R-Square* (0,885) menunjukkan bahwa Kompetensi dan Adaptabilitas berpengaruh terhadap *Self Efficacy* sebesar 8,885% yaitu termasuk dalam kategori kuat.

4.2.3. Uji F-Square

F-Square atau ukuran efek, digunakan untuk menilai pengaruh relatif variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai F-Square dibagi menjadi tiga kategori yaitu 0,02 menunjukkan pengaruh lemah, 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh yang besar. Berikut ini adalah hasil uji F-Square.

Tabel 11 Hasil Uji F-Square

	Adaptabilitas	Kinerja Karyawan	Kompetensi	<i>Self Efficacy</i>
Adaptabilitas		0,109		0,384
Kinerja Karyawan				
Kompetensi		0,531		0,882
<i>Self Efficacy</i>		0,001		

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh Adaptabilitas terhadap Kinerja Karyawan 0,09 yaitu memiliki pengaruh antar variabel bisa dikatakan sedang karena mendekati 0,15. Adaptabilitas diketahui bahwa memiliki pengaruh antar variabel terhadap *Self Efficacy* sebesar 0,384 yang bisa dikatakan memiliki pengaruh antar variabel yang besar. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan juga memiliki dampak yang besar bernilai 0,531. Kompetensi terhadap *Self Efficacy* bernilai 0,882 yaitu memiliki pengaruh yang besar. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0,01 yaitu memiliki pengaruh antar variabel yang bisa dikatakan sangat lemah karena < 0,02.

4.2.4. Uji Path Coefficient

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen. Uji *Path Coefficient* memiliki nilai P-Value sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai P-Value kurang dari 0,05 maka hipotesis didukung atau diterima. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai P-Value lebih dari 0,05 maka hipotesis tidak didukung atau ditolak.

a. Uji Pengaruh Langsung

Tabel 12 Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
Adaptabilitas -> Kinerja Karyawan	0,261	0,273	0,159	1,645	0,101
Adaptabilitas -> Self Efficacy	0,389	0,390	0,118	3,298	0,001
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,673	0,693	0,156	4,314	0,000
Kompetensi -> Self Efficacy	0,590	0,588	0,124	4,758	0,000
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0,030	-0,003	0,169	0,178	0,859

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 12 di atas, menjelaskan bahwa terdapat nilai *P-Value* yang memiliki nilai kurang dari 0,05 antara lain adaptabilitas -> Self Efficacy, Kompetensi-> Kinerja Karyawan, dan Kompetensi -> Self

Efficacy, yang artinya bahwa hipotesis didukung atau diterima. Adapun nilai *P-Value* yang lebih dari 0.05 yaitu variabel Adaptabilitas-> Kinerja Karyawan dan Self Efficacy -> Kinerja Karyawan yang artinya bahwa hipotesis tidak didukung atau ditolak.

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

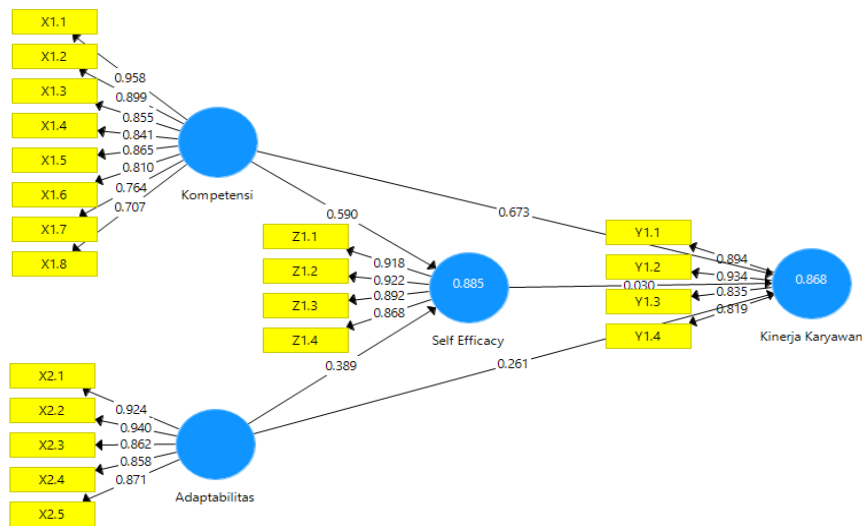
Tabel 13 Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values	Kategori
Adaptabilitas -> Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0,012	0,001	0,067	0,173	0,862	Inderect-only (full meditation)
Kompetensi -> Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0,018	0,005	0,103	0,171	0,864	No Effect (no mediation)

Sumber : Data orimer yang diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 13 diatas, menunjukkan bahwa hasil P-Value dari kedua hipotesis memiliki nilai P-Value lebih dari 0,05 yaitu Adaptabilitas -> Self Efficacy -> Kinerja Karyawan dan Kompetensi -> Self Efficacy -> Kinerja Karyawan yang artinya semua hipotesis ditolak dan tidak berpengaruh.

c. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2 Model Pengukuran

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat disimpulkan jika semua indikator pertanyaan pada penelitian telah memenuhi syarat uji dengan nilai outer loading lebih dari 0,70 dan dikatakan valid.

d. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 14 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	4,314	0.000	Hipotesis diterima
H2	Adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1,645	0,101	Hipotesis tidak diterima
H3	Kompetensi berpengaruh terhadap self efficacy	4,758	0.000	Hipotesis diterima
H4	Adaptabilitas berpengaruh terhadap self efficacy	3,298	0,001	Hipotesis diterima
H5	Self efficacy berpengaruh terhadap	0,178	0,859	Hipotesis tidak

	kinerja karyawan			diterima
H6	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy	0,173	0,862	Hidpotesis tidak di terima
H7	Adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy	0,171	0,864	Hipotesis tidak diterima

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan metode uji structural equation model partial least square dapat ditarik simpulan sebagai berikut ini : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, semakin meningkatnya kompetensi pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Adaptabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, kompetensi pada karyawan tidak mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pada kinerja karyawan.. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, semakin meningkatnya kompetensi pada karyawan maka kemampuan *self efficacy* akan semakin baik. Adaptabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, semakin meningkatnya adaptabilitas pada karyawan maka *self efficacy* akan semakin baik. Self Efficacy tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, *self efficacy* pada karyawan tidak mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pada kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, kompetensi pada karyawan tidak mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pada kinerja karyawan. Melalui *self efficacy*. Adaptabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada karyawan PT KAI (Depo Lok SMC). Artinya, adaptabilitas pada karyawan tidak mempengaruhi peningkatan maupun penurunan pada kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diatas. Terdapat saran yang dapat peneliti sampaikan baik untuk mahasiswa maupun peneliti selanjutnya sehubungan dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan mengembangkan lebih banyak program pengembangan kompetensi pada karyawan. Memeberi pelatihan Kompetensi berupa kemampuan diri yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas kerja agar bisa jauh lebih efektif.

b. Bagi peneliti

Kedepannya diharapkan agar mempertimbangkan variabel lain untuk di teliti seperti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Gunakan kombinasi metodologi kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada PT KAI (Depo Lok SMC), yang telah memberikan izin penelitian Dukungan ini sangat berperan dalam kelancaran pelaksanaan penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada Universitas PGRI Semarang atas fasilitas dan sarana yang telah disediakan, yang memungkinkan proses penelitian ini berjalan dengan baik.

Artikel ini merupakan bagian dari skripsi yang dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu manajemen. Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adianita, A. S., Mujannah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>

- [2] Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- [3] Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- [4] Alkalah, C. (2016). *pengaruh kompetensi pola pikir bakat dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja*. 19(5), 1–23.
- [5] Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- [6] Ariyanto, S. D. (2012). Pengaruh Antara Motivasi Belajar Siswa Dan Tingkat Ekonomi Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas X Jurusan Teknik Gambar. *Scaffolding UNNES*, 1(1), 61–68.
- [7] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 6990–7013.