

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN *SELF*  
*CONFIDENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS DI KECAMATAN  
MEDAN BELAWAN)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**AZURA JAFNI ABLIZAR**

**NPM : 1805160462**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AZURA JAFNI ABLIZAR  
N P M : 1805160462  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN SELF CONFIDENCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEDAN BELAWAN)

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, S.E., MM.)

Penguji II

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

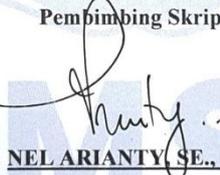
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AZURA JAFNI ABLIZAR  
N P M : 1805160462  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN SELF CONFIDENCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEDAN BELAWAN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

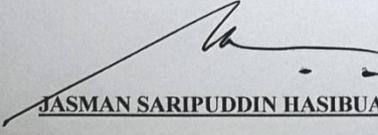
  
NEL ARIANTY, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

  
H. JANISRI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Azura Jafni Ablizar  
N.P.M : 1805160462  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Nel Arianty, SE, MM  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN SELF CONFIDENCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEDAN BELAWAN)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Identifikasi Masalah sesuai dengan bab. III	16/8'2022	
Bab 2	Kerangka konseptual masukkan hasil penelitian pembimbing	20/8'2022	
Bab 3	Sesuaikan sampel yg diambil dari populasi	30/8'2022	
Bab 4	Pengolahan Data sudah selesai	4/9'2022	
Bab 5	Kesimpulan sesuai dengan hasil pengolahan data	10/9'2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mendelay	12/9'2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc utk sidang meja hijau	16/9'2022	

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 16/9'2022

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

Acc

(Nel Arianty, S.E., MM.)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azura Jafni Ablizar  
NPM : 1805160462  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN *SELF CONFIDENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEDAN BELAWAN)

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



**AZURA JAFNI ABLIZAR**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PELAKU UMKM DENGAN *SELF CONFIDENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI KECAMATAN MEDAN BELAWAN)**

**Azura Jafni Ablizar**  
[azuraablizar@gmail.com](mailto:azuraablizar@gmail.com)

**Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pelaku UMKM dengan *self confidence* sebagai variabel intervening (studi kasus di Kecamatan Medan Belawan). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self confidence* dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pelaku UMKM. Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengalaman kerja, *self efficacy*, kinerja pelaku UMKM dan *self confidence*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan, berjumlah 97 pelaku usaha. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 97 pelaku usaha menggunakan metode non probability sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self confidence*, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self confidence*, *self confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee kinerja*, *self confidence* memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap *kinerja*, *self confidence* memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *kinerja*.

**Kata Kunci : *Pengalaman Kerja, Self Efficacy, Kinerja Pelaku UMKM, Self Confidence***

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND SELF EFFICACY ON THE PERFORMANCE OF UMKM ACTORS WITH SELF CONFIDENCE AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY IN MEDAN BELAWAN DISTRICT)***

**Azura Jafni Ablizar**  
[azuraablizar@gmail.com](mailto:azuraablizar@gmail.com)

**Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work experience and self-efficacy on the performance of UMKM actors with self-confidence as an intervening variable (case study in Medan Belawan District). To find out and analyze whether self-confidence can mediate the influence of work experience and self-efficacy on the performance of UMKM actors. This research uses the theory of Human Resource Management which is related to work experience, self-efficacy, performance of UMKM actors and self-confidence. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study is all UMKM actors in Medan Belawan District, totaling 97 business actors. The number of samples used in this study amounted to 978 business actors using the non-probability sampling method. The data used in this study is primary data, namely by sharing questionnaires. The measurement scale used is the likert scale. The data analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The results showed that work experience has a positive and significant effect on performance, self-efficacy has a positive and significant effect on performance, work experience has a positive and significant effect on self-confidence, self-efficacy has a positive and significant effect on self-confidence, self-confidence has a positive and significant effect on employee performance, self-confidence mediates the influence of work experience on performance, self-confidence mediates the effect of self-efficacy on performance.*

***Keywords: Work Experience, Self Efficacy, Performance of UMKM Actors, Self Confidence***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesahatan, rahmat dan Hidayah-Nya dan tidak lupa juga penulis mengucapkan shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi penelitian yang diteliti yaitu **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan *Self Confidence* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan ”**. Yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari bahwa penyelesaian proposal ini banyak mendapat bimbingan, bantuan dan fasilitas yang berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua, ayah saya tercinta Abu Bakar Yakub dan Ibunda saya tercinta Maimulizar yang telah membesarkan, dan mendidik penulis serta memberikan kasih sayang berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan dan do'a kepada penulis, sehingga penulis

termotivasi dalam menyelesaikan proposal skripsi ini

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Nel Arianty, S.E. MM, selaku Dosen Pembimbing kripsi saya yang selalu senantiasa memberikan arahan dan bimbingan hingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik dan tepat waktu
9. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung penulis dalam pelaksanaan penulisan proposal skripsi
10. Selurus Staff/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi

11. Kepada adik penulis yaitu Maghfirah Fazira yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan proposal skripsi ini
12. Kepada sahabat seperjuangan penulis yaitu Sri Diva Mutiara, Shafa Dhea Aziziyah, Mustika Cahya Medina, Prisilia Anjara yang selalu mendampingi penulis dalam melakukan pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat
13. Kepada teman-teman peneliti yang berada di kelas I Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018
14. Dan yang terakhir yang selalu ada dan selalu memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan proposal skripsi ini yaitu pacar, sahabat, teman hidup Irgi Ahmad Fahrezi

Akhirnya atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa masih kurangnya dari kata sempurna penelitian yang penulis lakukan, masih banyak kelemahan dalam tata cara penulisan yang dilakukan oleh penulis. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati penulis berharap kritik dan saran yang dapat membangun penulis dengan harapan dapat menyempurnakan skripsi ini dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis selesaikan dan menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Medan, Juni 2022

Penulis

**AZURA JAFNI ABLIZAR**

**1805160462**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Pelaku UMKM .....	9
2.1.2 Pengalaman Kerja .....	14
2.1.3 <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.1.4 <i>Self Confidence</i> .....	23
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
2.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	28
2.2.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja .....	29
2.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap <i>Self Confidence</i> .....	30
2.2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Self Confidence</i> .....	30
2.2.5 Pengaruh <i>Self Confidence</i> Terhadap Kinerja .....	31
2.2.6 Pengaruh <i>Self Confidence</i> Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	31
2.2.7 Pengaruh <i>Self Confidence</i> Memediasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja .....	32
2.3 Hipotesis .....	33
BAB 3 METODE PENELITIAN .....	35
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Definisi Operasional .....	35
3.2.1 Kinerja Pelaku UMKM (Y) .....	35
3.2.2 Pengalaman Kerja (X1) .....	36

3.2.3	<i>Self Efficacy</i> (X2) .....	37
3.2.4	<i>Self Confidence</i> (Z).....	37
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4	Teknik Pengambilan Sampel .....	39
3.4.1	Populasi .....	39
3.4.2	Sampel .....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1	Wawancara .....	41
3.5.2	Studi Dokumentasi .....	41
3.5.3	Kuisisioner (Angket).....	41
3.6	Teknik Analisis Data .....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN .....		48
4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden .....	49
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian .....	52
4.2	Analisis Data.....	60
4.2.1	Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model) 61	
4.2.2	Mediation Effect.....	64
4.3	Pembahasan .....	68
4.3.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	68
4.3.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja.....	69
4.3.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap <i>Self Confidence</i> .....	70
4.3.4	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Self Confidence</i> .....	71
4.3.5	Pengaruh <i>Self Confidence</i> Terhadap Kinerja.....	72
4.3.6	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui <i>Self Confidence</i> Sebagai Variabel Intervening.....	73
4.3.7	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Melalui <i>Self Confidence</i> Sebagai Variabel Intervening.....	74
BAB 5 PENUTUP.....		75
5.1	Kesimpulan .....	75
5.2	Saran .....	76
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA .....		78

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Usaha Mikro Kecil Kota Medan Menurut Kecamatan Tahun 2022.....	2
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pelaku UMKM .....	36
Tabel 3. 2 Indikator Pengalaman Kerja.....	37
Tabel 3. 3 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	37
Tabel 3. 4 Indikator <i>Self Confidence</i> .....	38
Tabel 3. 5 Waktu Penelitian .....	39
Tabel 3. 6 Skala Likert .....	41
Tabel 3. 7 <i>Discriminant Validity</i> .....	48
Tabel 3. 8 <i>Composite Reliability</i> .....	46
Tabel 4. 1 Skala Likert .....	47
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 3 Usia .....	48
Tabel 4. 4 Pendidikan.....	49
Tabel 4. 5 Lama Bekerja .....	51
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X1).....	53
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2) .....	55
Tabel 4. 8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4. 9 Skor Angket Untuk Variabel <i>Self Confidence</i> .....	58
Tabel 4. 10 <i>R-Square</i> .....	59
Tabel 4. 11 <i>F-Square</i> .....	60
Tabel 4. 12 <i>Direct Effect</i> .....	61
Tabel 4. 13 <i>Indirect Effect</i> .....	62
Tabel 4. 14 <i>Totalt Effect</i> .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	29
Gambar 2. 2 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja .....	29
Gambar 2. 3 Paradigma Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap <i>Self Confidence</i> 30	
Gambar 2. 4 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Self Confidence</i> .....	31
Gambar 2. 5 Paradigma Pengaruh <i>Self Confidence</i> Terhadap Kinerja .....	31
Gambar 2. 6 Paradigma Pengaruh <i>Self Confidence</i> Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	32
Gambar 2. 7 Paradigma <i>Self Confidence</i> Memediasi Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja.....	33
Gambar 2. 8 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4. 1 Model Hubungan Regresi Dengan variabel Intervening.....	60
Gambar 4. 2 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	66

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) adalah salah satu prioritas di Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional. Program dan kegiatan dari Pemerintah turut membuat UMKM terus meningkat, semakin banyak masyarakat berwirausaha maka semakin baik dan kokohnya perekonomian suatu daerah karena sumber daya lokal, pekerja lokal dan pembiayaan lokal dapat terserap dan bermanfaat secara optimal. Dengan semakin berkembangnya kegiatan perdagangan terutama yang berfokus pada usaha kecil dan menengah memiliki persaingan yang semakin ketat, inovasi dan kreatifitas merupakan salah satu hal yang harus terus di kembangkan untuk mampu bersaing dalam dunia usaha. Persaingan usaha saat ini sangat kompetitif, diikuti dengan perkembangan teknologi dan informasi yang mudah diakses oleh siapa saja. Hal ini bisa dilihat dari semakin bertambahnya bisnis-bisnis baru.

Sebagai suatu kegiatan usaha, keberadaan UMKM diharapkan tidak untuk satu masa saja, tetapi dapat berkembang dan berkelanjutan. Untuk itu pelaku UMKM diharuskan mengetahui capaian kinerja usahanya agar dapat merencanakan proses bisnisnya. Kinerja UMKM menggambarkan hasil atau tingkat keberhasilan yang telah diraih oleh pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya.

Berikut adalah beberapa daftar modal penjualan yang penulis kumpulkan pada survey awal pada UMKM di Kecamatan Medan Belawan :

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Usaha Mikro Kecil Kota Medan Menurut Kecamatan Tahun 2020**

<b>No</b>	<b>Kecamatan</b>	<b>Jumlah Unit UMKM</b>	<b>Kuliner (Unit)</b>
1	Medan Tuntungan	20154	4786
2	Medan Johor	30858	7897
3	Medan Amplas	28556	10577
4	Medan Denai	64060	10982
5	Medan Area	18878	6092
6	Medan Kota	20955	6543
7	Medan Maimun	23734	8898
8	Medan Polonia	21733	9909
9	Medan Baru	21977	8987
10	Medan Selayang	26478	8785
11	Medan Sunggal	33655	10598
12	Medan Helvetia	27889	8987
13	Medan Petisah	24375	9272
14	Medan Barat	23849	10098
15	Medan Timur	56064	22000
16	Medan Perjuangan	23564	8800
17	Medan Tembung	32028	11848
18	Medan Deli	77287	23275
19	Medan Labuhan	27332	10746
20	Medan Marelan	76434	32700
21	Medan Belawan	16357	3886
	<b>Total</b>	<b>696217</b>	<b>235666</b>

Sumber : Dinas koperasi dan UKM kota Medan, 2020 \*(Angka Dalam Ribuan)

Dari data tabel diatas kota Medan memiliki jumlah UMKM sebesar 696.217 yang tersebar di 21 kecamatan. UMKM terbanyak ada di kecamatan Medan Deli dengan total UMKM sebanyak 77.287 unit UMKM Sedangkan kecamatan dengan UMKM paling sedikit berada di kecamatan Medan Belawan dengan total UMKM sebanyak 16.357 unit UMKM. Dari sini bisa dilihat bahwa perkembangan UMKM di Kecamatan Medan Belawan masih tertinggal jauh dibandingkan dengan kecamatan lainnya. Lambatnya perkembangan UMKM di Kecamatan Medan Belawan ini diakibatkan dengan kurangnya motivasi pelaku usaha dalam menjalankan usahanya dan mengakibatkan menurunnya kinerja. Seharusnya pemerintah harus lebih memerhatikan perkembangan UMKM dengan cara memberikan pelatihan kepada pelaku usaha.

Selain itu, kurangnya pengalaman kerja juga bisa menjadi faktor yang menentukan perkembangan usaha. Persaingan usaha yang semakin ketat disebabkan oleh bertambahnya UMKM dan sifatnya musiman, sehingga seorang pengusaha harus mampu mencari peluang yang tepat untuk bisnis dan mengembangkannya dengan baik agar tetap unggul dan mampu bersaing dari segi kemampuan, sehingga bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini pengalaman kerja dianggap mampu meningkatkan kreatifitas seorang pengusaha melalui hal yang pernah dilakukannya di tempat kerja sebelumnya, kreatifitas dalam menyelesaikan masalah, serta antusiasme dalam meningkatkan kualitas diri untuk dapat bersaing di era revolusi industry 4.0 (Chandra et al., 2021).

Kecamatan Medan Belawan merupakan daerah yang berada di pesisir pantai. Sebagian besar warganya banyak yang bermata pencaharian sebagai

nelayan, namun tidak sedikit juga yang berkecimpung dalam dunia bisnis UMKM. Dari pengamatan awal yang dilakukan penulis di Kecamatan Medan Belawan, banyaknya jumlah UMKM di Kecamatan Medan Belawan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja pelaku UMKM, mengakibatkan kurang puasnya pelanggan dalam mendapatkan servis yang kurang baik. Hal tersebut didasari oleh kurangnya pengalaman kerja sehingga secara tidak langsung, produktivitas kerjanya juga ikut menurun. Individu yang memiliki kemampuan yang tinggi didapat dari pengalaman sukses sebelumnya.

Kemudian menurunnya kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan disebabkan kurangnya *self efficacy* pada pelaku UMKM seperti tingkat kepercayaan diri terhadap usaha yang dijalankan, seperti merasa cemas terhadap saingan yang semakin banyak, respon baik atau buruk dari konsumen, dan naik turunnya ekonomi. Sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri dari pihak pelaku usaha. Maka dibutuhkan motivasi agar meningkatkan *self efficacy* dari pelaku usaha dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang akan menimbulkan tingkat percaya diri dalam usaha yang lebih kedepannya. Menurut (Muhammad, R. M., Muhammad, I. N., Muhammad, E. A., & Radiman, 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* harus dimiliki dalam pelaku usaha karena kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan sehingga pelaku UMKM harus konsentrasi terhadap usaha yang dijalani.

Seorang wirausaha memerlukan kepercayaan diri untuk berhasil dalam hidupnya, rasa percaya diri berperan dalam memberikan semangat serta memotivasi individu untuk bereaksi secara tepat terhadap tantangan dan

kesempatan yang datang padanya maupun untuk merasakan berbagai kebahagiaan dalam hidupnya.

Berdasarkan dari pengamatan awal yang dilakukan penulis di Kecamatan Medan Belawan dapat disimpulkan bahwa beberapa pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan merasa kurangnya *self confidence*, karena mereka merasa ada ketakutan dan pesimis dengan produk yang mereka hasilkan karena terlalu banyak competitor dibidang usaha ini serta tidak semua UMKM di industry ini siap untuk mengambil resiko dengan kondisi pandemic saat ini. Keberlangsungan suatu usaha juga ditentukan oleh keberanian wirausahawan dalam menghadapi risiko. Semakin berani seorang pelaku usaha dalam menghadapi risiko, semakin besar kemungkinan kinerja dan keberlanjutan usaha dapat dicapai (Eka, M., Hendro, S., Siska, L, Putri., & Puti, E, 2021) .

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pelaku UMKM. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan *Self Confidence* Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang menunjukkan kinerja

2. Kurangnya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pelaku UMKM yang menunjukkan pengalaman kerja
3. Kurangnya kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha yang menunjukkan *self efficacy*
4. Kurangnya kematangan mental dalam usaha yang menunjukkan *self efficacy*
5. Kurangnya untuk berani mengambil resiko yang menunjukkan *self confidence*

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus sempurna dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variable. Oleh karena itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan variabel Pengalaman Kerja, *Self Efficacy*, Kinerja dan *Self Confidence*. Sampel penelitian pada pelaku UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulisan merumuskan masalah yang dihadapi pelaku usaha sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan ?

4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan ?
5. Apakah *self confidence* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan ?
6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM yang dimediasi oleh *self confidence* di Kecamatan Medan Belawan?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM yang dimediasi oleh *self confidence* di Kecamatan Medan Belawan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self confidence* terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pelaku UMKM yang dimediasi oleh *self confidence* di Kecamatan Medan Belawan

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan

## 1.6 Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan dalam penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang
  - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut pengalaman kerja, *self efficacy*, kinerja pelaku UMKM dan *self confidence*

2. Manfaat Praktis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja, *self efficacy*, kinerja dan *self confidence* pelaku UMKM dan Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pelaku UMKM**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pelaku UMKM**

Menurut (Cicik, H., & Handayani, 2019) Kinerja atau performance merupakan suatu gambaran perusahaan yang menunjukkan tingkat hasil kerja dari suatu perusahaan yang dapat dicapai dalam melakukan usaha atau aktifitasnya.

Menurut (Daniel, A, P., & Samuel, Y, 2017) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama terlebih dahulu.

Menurut (Nel, 2010) kinerja juga merupakan hasil kinerja yang dicapai dari perilaku selama periode tertentu, jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diinginkan dari perilaku individu atau pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti halnya standar kerja, target serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah

ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Menurut (Fadila & Yuniarti, 2021) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan, hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, maka kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pada dasarnya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu memiliki kinerja yang baik, karena merupakan syarat mutlak dalam kelangsungan UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka UMKM mampu berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelaku UMKM**

Menurut (Lofian, 2016) beberapa factor-faktor kinerja UMKM yaitu:

##### **1. Pertumbuhan Penjualan**

Pertumbuhan penjualan mencerminkan keberhasilan investasi periode masa lalu dan dapat dijadikan sebagai prediksi pertumbuhan masa yang akan datang, pertumbuhan atas penjualan merupakan dimensi penting penerimaan dasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, dimana pendapatan yang dihasilkan dari penjualan akan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pertumbuhan penjualan. Pertumbuhan penjualan mencakup empat perseptif yaitu: sarana promosi, target penjualan, target pasar, dan kualitas produk.

## 2. Pertumbuhan Modal

Pertumbuhan modal (capital growth) mengacu peningkatan nilai modal yang diinvestasikan. Peningkatan nilai ini terjadi kenaikan harga pasar, kadangkadang disebut dengan harga saat ini dari aset. Juga disebut apresiasi modal atau apresiasi aset.

## 3. Pertumbuhan Kualitas Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur, penguatan tenaga kerja Indonesia (sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan seorang karyawan). Kualitas sumber daya manusia lokal dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas pendidikan dan Bimbingan Pelatihan pada setiap usaha.

## 4. Pertumbuhan Pasar

Dalam urusan bisnis skala besar atau perusahaan, tentu tidak bisa lepas dari adanya riset pasar atau dalam bahasa Inggris disebut dengan market research. Riset ini selalu menjadi hal yang penting, karena hasil dari riset pasar nantinya akan membantu perusahaan untuk menentukan strategi apa yang akan dilakukan, dalam pemasaran produk yang akan dijual. Hal itu juga menjadi salah satu tujuan riset pasar di dalam sebuah bisnis atau perusahaan Apabila riset pasar ini dapat dilakukan dengan baik maka hasilnya akan memberi dampak yang positif juga, terutama untuk

pertumbuhan usaha dan profit bisnis yang dimiliki. Para pelaku bisnis harus memahami bagaimana cara melakukan riset pasar tersebut, jika ingin bisnisnya berjalan dengan lancar dan produknya disukai oleh masyarakat luas.

#### 5. Pertumbuhan Laba

Pertumbuhan keuntungan usaha merupakan hal penting penerimaan pasar dari produk dan jasa perusahaan tersebut, pertumbuhan keuntungan usaha yang konsisten dianggap penting bagi perusahaan yang dijual ke publik melalui saham untuk menarik investor. Pertumbuhan keuntungan usaha dapat diukur melalui aset perusahaan, profitabilitas dan produktivitas tenaga kerja. Kinerja usaha didefinisikan sebagai hasil akhir atau outcome yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu seperti pertumbuhan penjualan yang diukur berdasarkan empat persepektif yaitu: sarana promosi, target penjualan, target pasar, dan kualitas produk. Dan pertumbuhan keuntungan usaha yang diukur melalui aset perusahaan, profitabilitas dan produktivitas tenaga kerja.

(Musran, 2010)meneliti Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK). Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah:

1. Faktor-faktor eksternal yang terdiri atas aspek kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya dan ekonomi serta aspek peranan lembaga terkait mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap faktor-faktor internal usaha mikro dan kecil. Faktor –faktor eksternal juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja usaha mikro dan

kecil

2. Faktor-faktor internal yang terdiri atas aspek sumber daya manusia, aspek keuangan, aspek teknik produksi/operasional dan aspek pasar dan pemasaran mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja usaha mikro dan kecil.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Pelaku UMKM**

Indikator kinerja yang digunakan diadopsi dari Menurut (Gomes, 2005:142), antara lain :

1. Quantity of Work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan
2. Quality of Work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan
3. Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan- tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. Cooperation, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi
6. Dependability, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. Initiative, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab
8. Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, menceminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas kerja juga dinilai dari kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas kerja, ialah mutu yang harus dihasilkan, baik atau tidaknya. Pengukuran keluaran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya
3. Tanggung jawab, Suatu bentuk komitmen serta bentuk cerminan sikap yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi kepada pegawai
4. Ketepatan waktu, dalam hal jam masuk dan pulang kantor , menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
5. Efektivitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan dan tidak menunda-nunda pekerjaan
6. Kemandirian, ialah suatu cerminan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dalam hal mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain

## **2.1.2 Pengalaman Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut (Raymon, R., Rosalina, A, M, K., & Christoffel, 2020) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut (Ahmad, N, 2012) pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut (Megantoro, 2015) pengalaman seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Pengalaman juga dapat diartikan untuk memicu potensi seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu termasuk pelaku usaha itu sendiri serta pengalaman juga dapat meningkatkan tingkah laku organisme seorang pelaku usaha yang dapat menghasilkan cara kerja yang lebih efektif dan efisien

Kesimpulannya ialah pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut (Ahmad, 2004, p. 57) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Waktu**

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas, maka akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak

## 2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis, umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

## 3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

## 4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

## 5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

Menurut (Chalimatus, S., & Hermin, 2013) adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

### 1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada

tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

4. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

### **2.1.2.3 Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (Bill, 2001, p. 43) seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar

sesuai prosedur yang ditetapkan

Indikator untuk mengukur variabel pengalaman kerja mengadopsi dari penelitian (Suraida, 2005: 119), yaitu:

1. Lamanya bekerja sebagai auditor
2. Banyaknya penugasan yang diselesaikan dalam satu tahun
3. Jenis perusahaan yang ditangani dalam satu tahun

### **2.1.3 Self Efficacy**

#### **2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy**

Teori efikasi diri (*self efficacy theory*) merupakan keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas (Stephen, P, R., & Timothy, A, 2015, p. 139).

Menurut (Laura, A, 2012) *self-efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *self-efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat (Ardi, A., Venna, T, P, A., Endang, S., & Muhammad, C, 2017) *Self-efficacy* ialah bentuk kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self- efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar instansi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy*

sangat dibutuhkan untuk membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bawa Tentunya dalam berwirausaha akan banyak tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan, *self efficacy* berperan dalam hal memberikan keyakinan pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Menurut (Fitriyah, L, A., Wijayadi, A, W., Manasikana, O, A., & Hayati, 2019) Tinggi rendahnya *self efficacy* dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

#### 1. Budaya

Budaya dapat mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan konsekuensi dari keyakinan diri

#### 2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi *self efficacy*. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan lakilaki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki efikasi diri yang tinggi disbanding laki-laki yang pekerja

#### 3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi individu

maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya

#### 4. Insentif Eksternal

Insentif berupa reward yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. Reward bisa berupa pujian, materi

#### 5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi *self efficacy* seseorang. *Self efficacy* seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya *self efficacy* seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya

#### 6. Informasi tentang kemampuan diri

*Self efficacy* seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif/negatif tentang dirinya

(Feist & Feist, 2010) mengemukakan *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu pengalamanmempercayai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional, berikut penjelasannya:

##### 1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara

sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

## 2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

## 3. Persuasi social

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

## 4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang

rendah.

### **2.1.3.3 Indikator *Self Efficacy***

Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* (Gaddam, 2008) yaitu :

1. Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha

Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha merupakan suatu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengelola dan mengembangkan suatu usaha

2. Kepemimpinan sumber daya manusia

Kepemimpinan sumber daya manusia merupakan suatu tindakan memimpin sumber daya manusia dengan menetapkan suatu penyusunan strategi, pengalokasian sumber daya, pengembangan pendidikan dan pelatihan dalam sumber daya manusianya

3. Kematangan mental dalam usaha

Kematangan mental merupakan suatu tindakan atau pola pikir yang dapat dikendalikan dan disituasikan dalam menjalankan suatu usaha. Sehingga jika terjadi suatu masalah maka dapat diselesaikan dengan baik

4. Merasa mampu memulai usaha

Perasaan mampu memulai usaha dapat dirasakan oleh siapapun tetapi perasaan ini harus dirasakan dengan perencanaan dan kematangan yang sesuai akan kemampuan memulai suatu usaha tersebut

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *streght*. (Yunianti et al., 2016) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik

#### **2.1.4 Self Confidence**

##### **2.1.4.1 Pengertian Self Confidence**

Menurut (Agung, E, 2017) percaya diri (*self confidence*) adalah sikap percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki, yang dapat membantu seseorang untuk memandang dirinya dengan positif dan realistis sehingga ia

mampu bersosialisasi secara baik dengan orang lain. Percaya diri seseorang juga banyak dipengaruhi oleh tingkat dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut (Alda, S, K., Sri, S., & Rusman, 2020) *self confidence* merupakan adanya sikap individu yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain.

Menurut (Pangestu et al., 2020) kepercayaan diri merupakan hal yang paling berharga pada diri individu dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini disebabkan karena dengan kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi dirinya.

Berdasarkan paparan tentang *self confidence*, dapat kesimpulan bahwa *self confidence* adalah kondisi mental atau psikologis dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga memberi keyakinan kuat pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Confidence***

Menurut (Pangestu et al., 2020) ada banyak faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang. Ada faktor yang berasal dari diri individu (internal) dan faktor diluar individu tersebut (eksternal). Faktor Internal, meliputi:

1. Konsep diri, yakni terbentuknya kepercayaan diri pada seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulan suatu kelompok. Konsep diri merupakan gagasan tentang dirinya sendiri.

Seseorang yang mempunyai rasa rendah diri biasanya mempunyai konsep diri negatif, sebaliknya orang yang mempunyai rasa percaya diri akan memiliki konsep diri positif

2. Harga diri, yaitu penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Orang yang memiliki harga diri tinggi akan menilai pribadi secara rasional dan benar bagi dirinya serta mudah mengadakan hubungan dengan individu lain. Orang yang mempunyai harga diri tinggi cenderung melihat dirinya sebagai individu yang berhasil percaya bahwa usahanya mudah menerima orang lain sebagaimana menerima dirinya sendiri. Akan tetapi orang yang mempunyai harga diri rendah bersifat tergantung, kurang percaya diri dan biasanya terbentur pada kesulitan sosial serta pesimis dalam pergaulan
3. Kondisi fisik, yaitu perubahan kondisi fisik juga berpengaruh pada kepercayaan diri.
4. Pengalaman hidup, yakni kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman yang mengecewakan adalah paling sering menjadi sumber timbulnya rasa rendah diri.

Selain faktor internal, terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi, meliputi:

1. Pendidikan, mempengaruhi kepercayaan diri seseorang, tingkat pendidikan yang rendah cenderung membuat individu merasa dibawah kekuasaan yang lebih pandai, sebaliknya individu yang pendidikannya lebih tinggi cenderung akan menjadi mandiri dan tidak perlu bergantung pada individu lain.
2. Pekerjaan, bekerja dapat mengembangkan kreatifitas dan kemandirian

serta rasa percaya diri. Rasa percaya diri dapat muncul dengan melakukan pekerjaan, selain materi yang diperoleh. Kepuasan dan rasa bangga didapat karena mampu mengembangkan kemampuan diri

3. Lingkungan, merupakan lingkungan keluarga dan masyarakat. Dukungan yang baik yang diterima dari lingkungan keluarga seperti anggota keluarga yang saling berinteraksi dengan baik akan memberi rasa nyaman dan percaya diri yang tinggi. Begitu juga dengan lingkungan masyarakat semakin bisa memenuhi norma dan diterima oleh masyarakat, maka semakin lancar harga diri berkembang.

#### **2.1.4.3 Indikator *Self Confidence***

Menurut (Putu, A, E, 2017) adapun Indikator *self confidence* sebagai berikut :

1. Evaluasi diri secara objektif

Evaluasi diri yang objektif akan membuat seseorang mengerti akan dirinya, termasuk kelemahan dan kelebihan yang dimiliki serta bisa bersikap positif dalam menanggapi kelemahan dan kelebihan yang ada

2. Penghargaan terhadap diri sendiri

Penghargaan tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan karena telah melakukan sebuah tindakan baik atau mencapai sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya

3. Berpikir positif

Kemampuan berpikir seseorang untuk memusatkan perhatian pada sisi positif dari keadaan diri, orang lain, dan situasi yang dihadapi.

4. Penegasan dalam diri

Individu merefleksikan nilai-nilai yang secara pribadi relevan bagi mereka, mereka cenderung tidak mengalami kesusahan dan bereaksi secara defensif ketika dihadapkan dengan informasi yang bertentangan atau mengancam rasa diri mereka.

#### 5. Berani dalam berkomunikasi

Kemampuan komunikasi yang baik tidak hanya akan mempermudah dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga dalam dunia kerja nantinya. Terlebih di era saat ini dimana kita dapat saling berkomunikasi dengan orang lain tanpa adanya hambatan yang sulit

#### 6. Berani ambil resiko

Berani mengambil resiko adalah salah satu kunci dalam memulai usaha, karena dalam komponen ini banyak sekali item yang mengikutinya, yaitu berani rugi, berani mengambil keputusan, berani menghadapi masalah, berani menahan diri untuk tidak menggunakan uang perusahaan untuk bersenang-senang, serta berani untuk bangkrut.

Menurut (Mustari, 2014) cara mengukur *self confidence* seseorang dapat dilakukan dengan berbagai indikator antara lain yaitu :

##### 1. Yakin dengan kemampuan diri sendiri

Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya.

##### 2. Berani melakukan sesuatu yang positif

Melakukan sesuatu yang positif meningkatkan motivasi untuk sukses dan mendapatkan apa yang diinginkan. Itu akan membuat lebih

percaya bahwa yakin apa yang akan diinginkan. Ini pun akan memotivasi untuk mencapai lebih dari yang diharapkan.

### 3. Bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu

Ketika bersungguh-sungguh, kita memberikan seluruh energi, hati, dan pikiran kita pada apa yang kita kerjakan. Kita berfokus pada keinginan kita untuk mencapai apa yang kita inginkan. Kesungguhan bukan hanya terpaku pada kerja keras, tapi juga kerja cerdas. Saat kita bersungguh-sungguh dalam melakukan sesuatu, kita berusaha agar apa yang kita kerjakan itu mewujudkan hasil yang sebaik mungkin.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

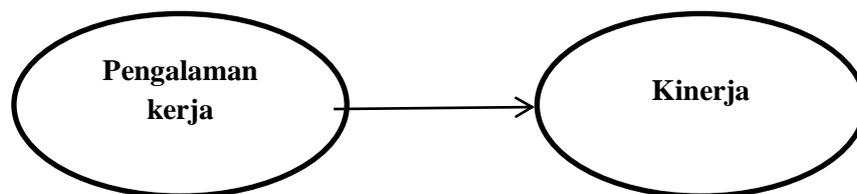
Kerangka konseptual yang dibuat dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan gambar tentang penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan gambar tentang penelitian yang akan dilakukan penulis secara keseluruhan yaitumenganalisis dan menjelaskan hubungan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Seiring dengan bertambahnya masa kerja seorang karyawan, maka pengalaman kerja yang diperolehnya akan semakin banyak. Hal ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian dari (Wirawan, B., & Susila, 2016) bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari (Zahro, S., & Djaja, 2018) menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

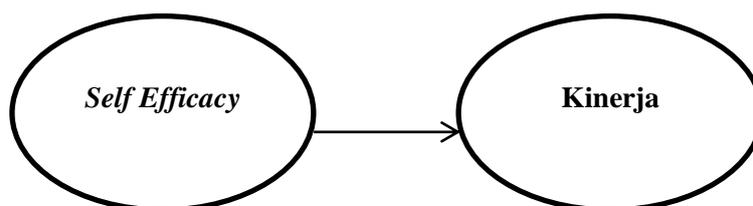


**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

### **2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Menurut (Ujang, S., & Dwi, 2015) *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja UMKM, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,279 serta memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ , hasil penelitian yang diperoleh menemukan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM produk unggulan di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor.

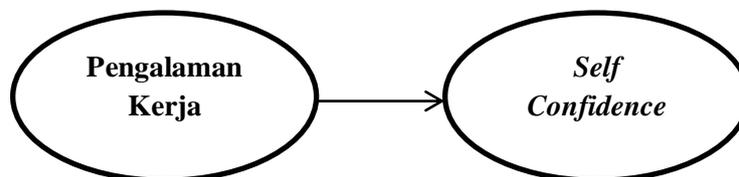
Menurut (Liza, P, W., Zakhyadi, A., & Dahniar, 2017) *Enterpreneurial Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja UMKM pada sektor industri olahan di kabupaten Tabalong yang berarti keterampilan seseorang dalam mengembangkan produk, mampu menghadapi masalah dengan memikirkan solusi yang terbaik, berfokus pada tujuan sangat berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2. 2**  
**Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

### 2.2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self Confidence*

Menurut (Thomas, 2018, p. 10) pemikiran tentang “belum memiliki pengalaman dalam menjalankan usaha” juga menjadi kendala seseorang kurang percaya diri memulai sebuah usaha. Jika seseorang tidak pernah memulai sebuah usaha, ia tidak akan pernah memiliki pengalaman menjadi seorang pelaku usaha.

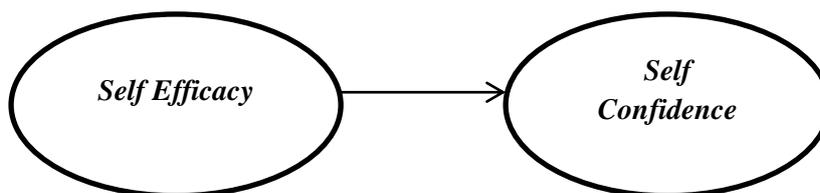


**Gambar 2. 3**  
**Paradigma Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self Confidence***

### 2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Self Confidence*

Menurut (Pangestu et al., 2020) membuktikan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan kepercayaan diri dipengaruhi oleh *self efficacy* siswa. Adanya pengaruh ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi parsial variabel *self efficacy* sebesar 3,3856% dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri.

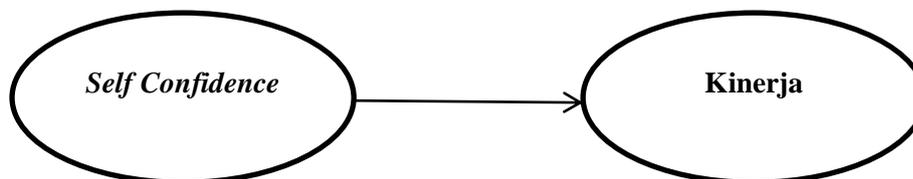
Menurut (Monty, P, 2000, p. 245) menjelaskan bahwa rasa percaya diri (*self confidence*) erat kaitannya dengan falsafah pemenuhan diri (*self-fulfilling prophesy*) dan keyakinan diri (*self efficacy*). Apabila seseorang yakin akan kemampuan yang ada dalam dirinya, maka ia juga akan merasa percaya diri dalam menjalankan kegiatannya.



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Pengaruh Self Efficacy Terhadap *Self Confidence***

### **2.2.5 Pengaruh *Self Confidence* Terhadap Kinerja**

Menurut (Herdiyanti, H., Muslim, W., & Teddi, 2021) Pengaruh *Self Confidence* terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa *Self Confidence* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

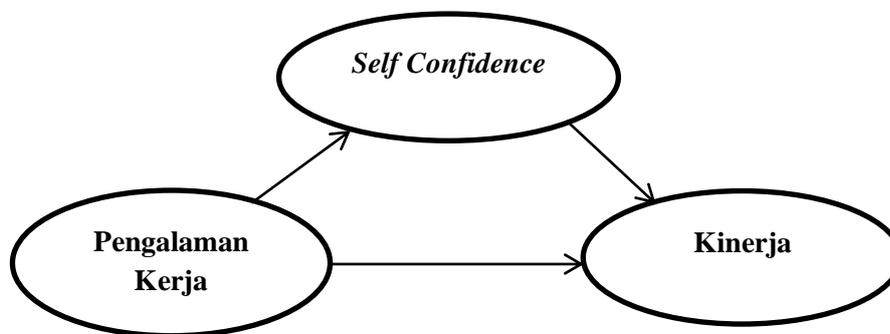


**Gambar 2. 5**  
**Paradigma Pengaruh *Self Confidence* Terhadap Kinerja**

### **2.2.6 Pengaruh *Self Confidence* Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian (Riscy, S, R., & Agus, S, 2016) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado memiliki pengalaman kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan (Pitriyani & Abd, 2019) pengujian secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat dengan nilai thitung (2.667) > ttabel (1.66864) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

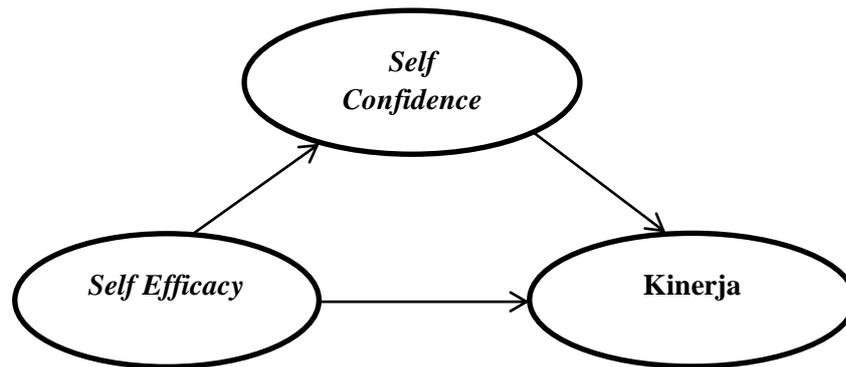


**Gambar 2. 6**  
**Paradigma Pengaruh *Self Confidence* Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

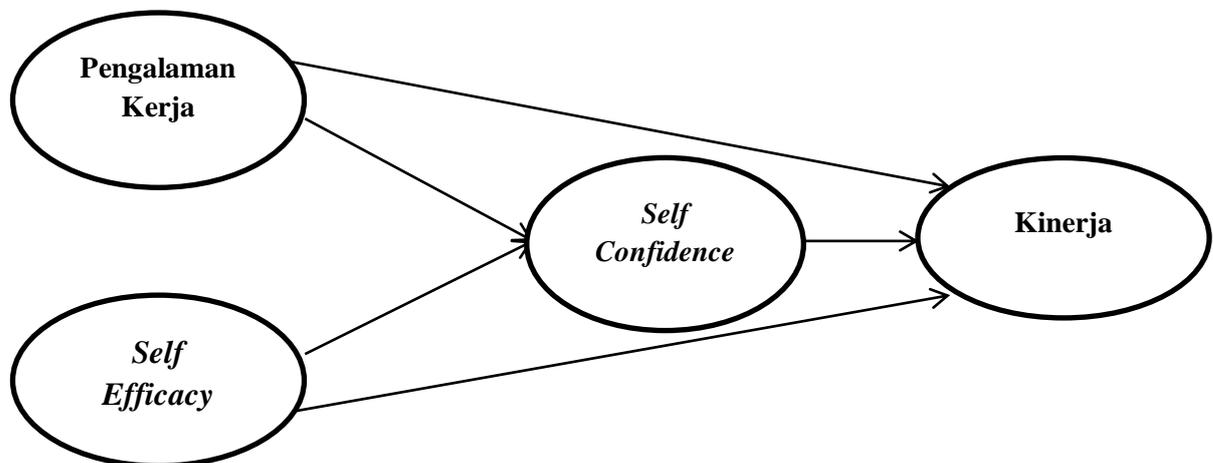
### **2.2.7 Pengaruh *Self Confidence* Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang dilakukan (Rinna, R, R., & Lotje, 2014) bahwa ( $X_2$ ) self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil pengujian (Suprihono, 2017) menyatakan bahwa pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah positif dan signifikan diterima.



**Gambar 2. 7**  
**Paradigma Pengaruh *Self Confidence* Memediasi Pengaruh *Self Efficacy***  
**Terhadap Kinerja**



**Gambar 2. 8**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis berkaitan erat dengan teori. hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada para rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
2. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *self confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
5. *Self confidence* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan
6. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM yang dimediasi oleh *self confidence* di Kecamatan Medan Belawan
7. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM yang dimediasi oleh *self confidence* di Kecamatan Medan Belawan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut (Zulfikar, 2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Operasional variable merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat Empat variabel yang akan diteliti antara lain:

##### **3.2.1 Kinerja Pelaku UMKM (Y)**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Lanang, Kirya, and Cipt. 2014). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pada dasarnya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu memiliki kinerja yang

baik, karena merupakan syarat mutlak dalam kelangsungan UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka UMKM mampu berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Kinerja Pelaku UMKM**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Kinerja	Kualitas kerja	1,2
	Kuantitas Kerja	3,4
	Tanggung jawab	5,6
	Ketepatan Waktu	7,8
	Efektivitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan	9,10
	Kemandirian	11,12

Sumber: (Robbins, 2006)

### **3.2.2 Pengalaman Kerja (X1)**

Menurut (Mayangsari, 2013) mengungkapkan pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.

**Tabel 3. 2**  
**Indikator Pengalaman Kerja**

<b>Varibel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Pengalaman Kerja	Lama waktu / masa kerja	1,2
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	3,4
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	5,6

Sumber: (Foster, 2001:43)

### 3.2.3 *Self Efficacy* (X2)

Menurut (Kilapong, 2013) menyatakan bahwa self-efficacy merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya.

**Tabel 3. 3**  
**Indikator *Self Efficacy***

<b>Variable</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
<i>Self Efficacy</i>	Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha	1,2
	Kepemimpinan sumber daya manusia	3,4
	Kematangan mental dalam usaha	5,6
	Merasa mampu memulai usaha	7,8

Sumber: (Gaddam, 2008)

### 3.2.4 *Self Confidence* (Z)

*Self confidence* adalah kondisi mental atau psikologis dimana individu dapat mengevaluasi keseluruhan dari dirinya sehingga memberi keyakinan kuat

pada kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan dalam mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

**Tabel 3. 4**  
**Indikator *Self Confidence***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
<i>Self Confidence</i>	Evaluasi diri secara objektif	1,2
	Penghargaan terhadap diri sendiri	3,4
	Berpikir positif	5,6
	Penegasan dalam diri	7,8
	Berani dalam berkomunikasi	9,10
	Berani ambil resiko	11,12

Sumber: (Putu, A, E, 2017)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Medan Belawan. Adapun waktu penelitian di lakukan dari bulan Februari 2022 sampai dengan selesai.

**Tabel 3. 5**  
**Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi**  
**Waktu Penelitian**

No	Aktivitas Penelitian	Waktu Penelitian																											
		Feb				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																										
2	Pra riset			■	■	■	■																						
3	Pembuatan proposal							■	■	■	■	■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal																												
5	Pengumpulan Data																												
6	Penyusunan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pelaku UMKM jenis kuliner yang ada di Kecamatan Medan Belawan sebanyak 3886.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan oleh populasi tersebut. Dikarenakan keterbatasan waktu dan banyaknya Pelaku UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan. Berdasarkan populasi yang ada,

ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{3.886}{1 + 3.886(0.1)^2} = 97,49$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10 %.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 pelaku UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Non probability Sampling dengan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah sebuah teknik untuk penetapan sampel yang dilakukan dengan cara menentukan target dari elemen populasi yang diperkirakan paling cocok untuk dikumpulkan datanya.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu:

### 3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan cara tanya jawab. Wawancara ini dilakukan dengan pelaku UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan

### 3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti yaitu UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan.

### 3.5.3 Kuisisioner (Angket)

Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau memberikan pertanyaan maupun pernyataan dengan berbentuk sebuah angket dan dijawab oleh pelaku UMKM jenis kuliner di Kecamatan Medan Belawan, dengan menggunakan skala likert yang terdapat 5 opsi didalamnya dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 3. 6**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

### 3.5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut (Agustian et al, 2019) untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$  (Andreas, 2019, p. 101). Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0,70$  dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

**Tabel 3. 7**  
**Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)**

	<i>Discriminant Validity</i>			
	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	<i>Self Confidence (Z)</i>	<i>Self Esteem (X2)</i>
Kinerja (Y)	0.733			
Pengalaman Kerja (X1)	0.790	0.742		
<i>Self Confidence (Z)</i>	0.808	0.856	0.710	
<i>Self Efficacy (X2)</i>	0.631	0.518	0.620	0.761

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara Kinerja (Y) dan *Self Efficacy* (X2) menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada

kolom yang sama Pengalaman Kerja (X1) dan *Self Confidence* (Z) bila diamati pada tabel di atas, memiliki nilai 0.856 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang sama. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai diskriminant validity yang cukup baik, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

### **3.5.3.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali & Latan, 2015, p. 75). Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indicator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen.

**Tabel 3. 8**  
**Cronbach Alpha & Composite Reliability**

	<b>Cronback Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Kinerja (Y)	0.916	0.920	0.931	0.537
Pengalaman Kerja (X1)	0.830	0.860	0.878	0.551
<i>Self Confidence (Z)</i>	0.909	0.913	0.923	0.504
<i>Self Efficacy (X2)</i>	0.891	0.915	0.914	0.579

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria cronbach alpha dan composite reliability yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi jalur atau analisis jalur dengan metode analisis 2 jalur dikarenakan menggunakan variabel intervening sebagai penghubung antara dua variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* terhadap variabel terikat. Menurut (Yudiatmaja, 2017) analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen. Di mana pengertian variabel eksogen adalah variabel yang tidak ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak panah yang menuju ke arahnya. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang ada penyebab eksplisitnya atau dalam diagram ada anak

panah yang menuju ke arahnya. Analisis data ini berguna untuk mengetahui atau menjawab rumusan masalah yang ada pada penelitian ini melalui data-data yang diperoleh.

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual di atas terdapat persamaan dengan menggunakan metode analisis 2 jalur yaitu sebagai berikut :

Persamaan :

$$X_3 = P_{1X1} + P_{2X2} + e_1$$

$$Y = P_{3X3} + P_{4X2} + e_2 \text{ (Azuar et al., 2014)}$$

Dalam menganalisis data-data tersebut menggunakan aplikasi SEM-PLS, adapun langkah-langkah dan tahapan antara lain :

#### 1. Analisis Model Struktural

Menurut (Deviyanti, 2020) model jalur struktural atau yang sering disebut juga inner model, menggambarkan hubungan antara variabel laten/konstruktif.

##### a. R-square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (terikat) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (bebas). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Azuar et al., 2014).

Menurut (Juliandi, 2018a) Kriteria dalam penilaian R-Square adalah :

- 1) Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah lemah
- 2) Jika nilai R-Square = 0,50 maka model adalah sedang

3) Jika nilai R-Square = 0,25 maka model adalah lemah

b. F-square

Pengukuran f-Square atau  $f^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran  $f^2$  (fSquare) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Azuar et al., 2014).

Kriteria F-square menurut (Azuar et al., 2014) :

- 1) Jika nilai  $F^2 = 0.02 \rightarrow$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 2) Jika nilai  $F^2 = 0.15 \rightarrow$  efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 3) Jika nilai  $F^2 = 0.35 \rightarrow$  efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen

2. Mediation effect

a. Direct effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Azuar et al., 2014). Kriteria pengukuran direct effect antara lain (Azuar et al., 2014) :

- 1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan
- 2) Jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan.

b. Indirect Effect

Pengertian Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Azuar et al., 2014).

Menurut (Azuar et al., 2014) kriteria penilaian Indirect Effect adalah:

- 1) Jika nilai P-values  $< 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung
- 2) Jika nilai P-values  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

c. Total Effect

Adalah efek dari berbagai hubungan, efek total merupakan gabungan antara efek langsung dan efek tidak langsung (Azuar et al., 2014).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Pengalaman Kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 8 pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (X2) dan 12 Pernyataan untuk Variabel *Self Confidence* (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 97 Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis, yang terdiri dari lima opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap respondennya yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban 5 dan skor terendah diberikan beban 1.

#### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 48 responden tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja pada pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian yaitu sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 48 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Laki-laki	32	33.0	33.0	33.0
	Perempuan	65	67.0	67.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa persentase responden terdiri dari 32 orang laki-laki atau sebesar 33.0% dan perempuan sebanyak 65 orang atau sebesar 67.0%. Dengan kata lain

responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden yang berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada UMKM di Kecamatan Medan Belawan.

#### b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan usia dari 48 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Usia**

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-30 tahun	25	25.8	25.8	25.8
	31-40 tahun	46	47.4	47.4	79.2
	41-50 tahun	21	21.6	21.6	94.8
	> 50 tahun	5	5.2	5.2	100.0
Total		97	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel 4.3 diatas diketahui bahwa mayoritas kelompok usia responden yang terbesar adalah 31-40 tahun yakni sebanyak 46 orang (47.4%). Kemudian disusul oleh responden yang berusia 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (21.6%), lalu responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (25.8%). Dan yang terakhir responden yang berusia 50 tahun keatas sebanyak 5 orang atau sebanyak (5.2%).

#### c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan pendidikan dari 48 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	SMA	82	84.5	84.5	84.5
	D3	11	11.3	11.3	95.8
	S1	4	4.1	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan, tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 orang (11.3%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 4 orang (4.1%). Dan yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 82 orang atau sekitar (84.5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

**d. Lama Bekerja**

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan Lama bekerja dari 48 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	1-5 tahun	40	41.2	41.2	41.2
	6-10 tahun	29	29.9	29.9	71.1
	11-20 tahun	19	19.6	19.6	90.7
	> 20 tahun	9	9.3	9.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu paling lama 6-10 tahun sebanyak 29 orang atau (29.9%), lama bekerja antara 1-5 tahun yaitu 40 orang atau (41.2%), lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 19 orang atau (19.6%) sedangkan lama bekerja responden yang paling sedikit jumlahnya adalah lama bekerja di atas 20 tahun yang berjumlah 9 orang atau (9.3%)

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Pengalaman Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Kinerja (Y), dan *Self Confidence* (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

##### a. Variabel Pengalaman Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja**

No.Per	SangatSetuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	40	41.2	40	41.2	17	17.5	0	0	0	0	97	100
2.	38	39.2	50	51.5	9	9.3	0	0	0	0	97	100
3.	21	21.6	70	72.2	6	6.2	0	0	0	0	97	100
4.	20	20.6	55	56.7	22	22.7	0	0	0	0	97	100
5.	24	24.7	67	69.0	6	6.2	0	0	0	0	97	100
6.	38	39.2	40	41.2	19	19.6	0	0	0	0	97	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai “Sudah sangat lama saya menjalankan usaha ini”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 40 orang dengan persentase 41.2% sebanding dengan responden yang menjawab setuju yaitu 40 orang dengan persentase 41.2%.
2. Jawaban kedua mengenai “Saya sudah menekuni pekerjaan ini”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50 orang dengan persentase 51.5 %.
3. Jawaban ketiga mengenai “Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya pernah dialami sebelumnya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70 orang dengan persentase 72.2%.
4. Jawaban keempat mengenai “Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki berasal dari pengalaman bekerja sebelumnya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 55 orang dengan persentase 56.7%.
5. Jawaban kelima mengenai “Saya sangat menguasai cara melakukan pekerjaan ini sebelumnya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 67 orang dengan persentase 69.0%.
6. Jawaban keenam mengenai “Pada pengalaman sebelumnya, saya juga pernah menguasai pekerjaan ini”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 41.2%.

**b. Variabel *Self Efficacy***

**Tabel 4. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy***

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	15.5	45	46.4	8	8.2	29	29.9	0	0	97	100
2.	25	25.8	50	51.5	6	6.2	16	16.5	0	0	97	100
3.	36	37.1	41	42.3	20	20.6	0	0	0	0	97	100
4.	10	10.3	45	46.4	0	0	42	43.3	0	0	97	100
5.	11	11.3	25	25.8	0	0	61	62.9	0	0	97	100
6.	50	51.5	47	48.4	0	0	0	0	0	0	97	100
7.	30	30.9	67	69.0	0	0	0	0	0	0	97	100
8.	15	15.5	70	72.2	12	12.4	0	0	0	0	97	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai “Saya selalu percaya diri dalam menjalankan usaha saya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 45 orang dengan persentase 46.4%.
2. Jawaban kedua mengenai “Saya mampu mengelola dan mengembangkan usaha ini”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50 orang dengan persentase 51.5%.
3. Jawaban ketiga mengenai “Saya dapat mengambil tindakan dalam memimpin sumber daya manusia”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 41 orang dengan persentase 42.3%.
4. Jawaban keempat mengenai “Saya selalu menyusun strategi untuk usaha ini”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 45 orang dengan

persentase 46.4%.

5. Jawaban kelima mengenai “Saya dpt menyelesaikan masalah dengan baik” Mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu 61 orang dengan persentase 62.9%.
6. Jawaban keenam mengenai “Kematangan mental adalah hal yang paling penting dalam menjalankan usaha”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 50 orang dengan persentase 51.5%.
7. Jawaban ketujuh mengenai “Saya merasa mampu dalam menjalankan usaha ini”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 67 orang dengan persentase 69.0%.
8. Jawaban kedelapan mengenai “Dengan adanya perencanaan dan kematangan yang sesuai akan mampu dalam memulai suatu usaha”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 70 orang dengan persentase 72.2%.

### c. Variabel Kinerja

**Tabel 4. 8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja**

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	60	61.8	30	30.9	0	0	0	0	0	0	97	100
2.	10	10.3	78	80.4	9	9.3	0	0	0	0	97	100
3.	20	20.6	68	70.1	9	9.3	0	0	0	0	97	100
4.	11	11.3	60	61.8	26	26.8	0	0	0	0	97	100
5.	17	17.5	73	75.2	7	7.2	0	0	0	0	97	100
6.	42	43.3	53	54.6	2	2.0	0	0	0	0	97	100
7.	36	37.1	61	62.9	0	0	0	0	0	0	97	100
8.	21	21.6	53	54.6	23	23.7	0	0	0	0	97	100
9.	13	13.4	71	73.2	13	13.4	0	0	0	0	97	100
10.	39	40.2	58	59.8	0	0	0	0	0	0	97	100
11.	12	12.4	43	44.3	42	43.3	0	0	0	0	97	100
12.	29	29.9	27	27.8	41	42.3	0	0	0	0	97	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai “Saya mampu melayani kostumer dengan baik”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 60 orang dengan persentase 61.8%.
2. Jawaban kedua mengenai “Saya merasa mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sangat baik”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 78 orang dengan persentase 80.4 %.
3. Jawaban ketiga mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 68 orang dengan persentase 70.1 %.

4. Jawaban keempat mengenai “Saya mampu meminimalkan tingkat kesalahan saya dalam bekerja”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60 orang dengan persentase 61.8%.
5. Jawaban kelima mengenai “Saya dapat mengatasi permasalahan yang ada”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 73 orang dengan persentase 75.2 %.
6. Jawaban keenam mengenai “Saya mampu bekerja melebihi target yang telah ditentukan”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53 orang dengan persentase 54.6%.
7. Jawaban ketujuh mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 61 orang dengan persentase 62.9%.
8. Jawaban kedelapan mengenai “Saya selalu membuka kedai pada tepat waktu”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53 orang dengan persentase 54.6%.
9. Jawaban kesembilan mengenai “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 71 orang dengan persentase 73.2%.
10. Jawaban kesepuluh mengenai “Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang dengan persentase 59.8%.
11. Jawaban keempat mengenai “Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis”.

Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 43 orang dengan persentase 44.3%.

12. Jawaban keenam mengenai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”. Mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 41 orang dengan persentase 42.3%.

#### d. Variabel *Self Confidence*

**Tabel 4.9**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Self Confidence***

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	60	61.8	30	30.9	0	0	0	0	0	0	97	100
2.	10	10.3	78	80.4	9	9.3	0	0	0	0	97	100
3.	58	59.8	39	40.2	0	0	0	0	0	0	97	100
4.	40	41.2	57	58.8	0	0	0	0	0	0	97	100
5.	25	25.8	31	31.9	41	42.3	0	0	0	0	97	100
6.	73	75.2	24	24.7	0	0	0	0	0	0	97	100
7.	9	9.3	23	23.7	0	0	65	67.0	0	0	97	100
8.	24	24.7	48	49.5	25	25.8	0	0	0	0	97	100
9.	39	40.2	49	50.5	9	9.3	0	0	0	0	97	100
10.	16	16.5	28	28.9	37	38.1	16	16.5	0	0	97	100
11.	31	31.9	42	43.3	12	12.4	12	12.4	0	0	97	100
12.	11	11.3	20	20.6	61	62.9	5	5.1	0	0	97	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban pertama mengenai “Saya sering melakukan evaluasi diri agar mengetahui diri lebih jauh”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 60 orang dengan persentase 61.8%.
2. Jawaban kedua mengenai “Saya mengetahui kelebihan dan kelemahan saya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 78 orang dengan persentase 80.4%.

3. Jawaban ketiga mengenai “Saya selalu melakukan sesuatu yang saya senangi sebagai bentuk penghargaan diri ketika mencapai sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya”. Mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 58 orang dengan persentase 59.8%.
4. Jawaban keempat mengenai “Saya sering merasa bangga terhadap diri saya”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 57 orang dengan persentase 58.8%.
5. Jawaban kelima mengenai “Saya berusaha untuk selalu berfikir positif” Mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 41 orang dengan persentase 42.3%.
6. Jawaban keenam mengenai “Mempunyai mimpi yang tinggi bagi perkembangan usaha yang dijalankan”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 73 orang dengan persentase 75.2%.
7. Jawaban ketujuh mengenai “Saya bisa bersikap tenang jika ada informasi bertentangan atau mengancam rasa percaya diri saya”. Mayoritas responden menjawab tidak setuju yaitu 65 orang dengan persentase 67.0%.
8. Jawaban kedelapan mengenai “Saya selalu mengambil pelajaran dari informasi yang dapat mengancam kepercayaan diri”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 48 orang dengan persentase 49.5%.
9. Jawaban kesembilan mengenai “Saya dapat berkomunikasi dengan baik”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 49 orang dengan 50.5%.
10. Jawaban kelima mengenai “Saya berani berkomunikasi didepan banyak orang” Mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 37 orang

dengan persentase 38.1%.

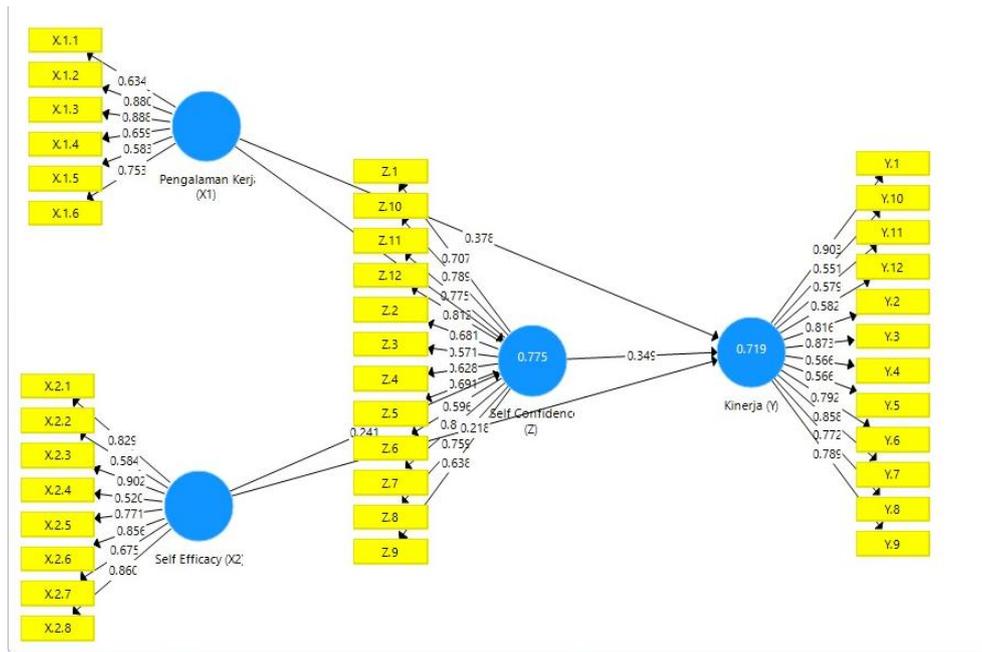
11. Jawaban kedelapan mengenai “Saya berani menghadapi masalah yang akan datang”. Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 42 orang dengan persentase 43.4%.

12. Jawaban keempat mengenai “Saya berani dalam mengambil resiko”. Mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 61 orang dengan persentase 62.9%.

## **4.2 Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3.0. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk penelitian ini. pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan variabel intervening. Adapun langkah-langkah analisis data untuk model jika menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut :

1. Analisis model pengukuran struktural (inner model)
  - a. R-(Square)
  - b. F-(Square)
2. Efek Mediasi (Mediation Effect)
  - a. Pengaruh langsung (Dirrect Effect)
  - b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)
  - c. Pengaruh Total (Total Effect)



Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

#### 4.2.1 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

##### 1. Path Coefficients

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari *ttest* (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

##### a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018).

Kriteria dari R-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah :

- a. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
- b. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
- c. Jika nilai  $R^2$  (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk)

**Tabel 4. 10**

***R-Square***

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja (Y)	0.719	0.710
<i>Self Confidence</i> (Z)	0.775	0.770

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada Kinerja adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.710. Artinya kemampuan variabel Kinerja dalam menjelaskan Kinerja adalah 71.0%. Dengan demikian model tergolong tergolong kuat.

Pengujian R-Square pada Kinerja pelaku UMKM adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.710. Artinya variabel Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* terhadap *Self Confidence* dalam menjelaskan Kinerja adalah 71.0%. Dengan demikian model tergolong kuat.

Sedangkan pengujian R-Square pada *Self Confidence* adalah R-Square Adjusted untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.770. Artinya kemampuan variabel pengalaman kerja dengan *Self Efficacy* dalam menjelaskan *Self Confidence* adalah 77.0%. Dengan demikian model tergolong kuat.

**b. *F-Square***

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018)

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $f^2 = 0.02$  → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Jika nilai  $f^2 = 0.15$  → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Jika nilai  $f^2 = 0.35$  → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4. 11**  
*F-Square*

	<b>Kinerja</b>	<b>Pengalaman Kerja</b>	<i>Self Confidence</i>	<i>Self Efficacy</i>
<b>Kinerja (Y)</b>				
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	0.136		1.733	
<i>Self Confidence (Z)</i>	0.098			
<i>Self Efficacy (X2)</i>	0.104		0.188	

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan dari pengujian F-square pada tabel 4.10 sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai  $f^2 = 0.136$ , maka terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Variabel X1 (Pengalaman Kerja) terhadap Z (*Self Confidence*) memiliki nilai  $f^2 = 1.733$ , maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
- 3) Variabel Z (*Self Confidence*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai  $f^2 = 0.098$ , maka terdapat Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

- 4) Variabel X2 (*Self Efficacy*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai  $f^2 = 0.104$ , maka terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
- 5) Variabel X2 (*Self Efficacy*) terhadap Z (*Self Confidence*) memiliki nilai  $f^2 = 0.188$  maka terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

#### **4.2.2 Mediation Effect**

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis ; a. Dirrect effect ; b. Indirrect effect ; dan c. Total effect.

##### ***a. Direct Effect***

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- Jika nilai P-Values $<0.05$ , maka signifikan
- Jika nilai P-Values $>0.05$ , maka tidak signifikan

**Tabel 4. 12**  
*Direct Effect*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P-Values</b>
Pengalaman Kerja → Kinerja	0.378	0.381	0.111	3.415	0.001
Pengalaman Kerja → <i>Self Confidence</i>	0.731	0.724	0.062	11.825	0.000
<i>Self Confidence</i> → Kinerja	0.349	0.345	0.141	2.477	0.014
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja	0.218	0.219	0.107	2.037	0.042
<i>Self Efficacy</i> → <i>Self Confidence</i>	0.241	0.248	0.080	3.013	0.003

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) koefisien jalur = 0.378 dan P-Values = 0.001 < 0.05 Artinya Pengaruh variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) adalah Positif dan Signifikan.
- b. Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap *Self Confidence* (Z) koefisien jalur = 0.731 dan P-Values = 0.000 < 0.05. Artinya Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap *Self Confidence* (Z) adalah Positif dan Signifikan.
- c. Variabel *Self Confidence* (Z) Terhadap Kinerja (Y) koefisien jalur = 0.349 dan P-Values = 0.014 < 0.05. Artinya pengaruh variabel *Self Confidence* (Z) Terhadap Kinerja (Y) adalah Positif dan Signifikan.
- d. Variabel *Self Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja (Y) koefisien jalur = 0.218 dan P-Values = 0.042 < 0.05. Artinya pengaruh variabel *Self Efficacy* (Z2) Terhadap Kinerja (Y) adalah positif dan signifikan.

- e. Variabel *Self Efficacy* (X2) Terhadap *Self Confidence* (Z) koefisien jalur = 0.241 dan P-Values = 0.003 < 0.05. Artinya pengaruh variabel *Self Efficacy* (X2) Terhadap *Self Confidence* (Z) adalah positif dan signifikan.

**b. Indirect Effect**

Analisis indirrect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

1. Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung
2. Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018)

**Tabel 4. 13**  
**Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
<i>Pengalaman Kerja</i> → <i>Self Confidence</i> → <i>Kinerja</i>	0.255	0.249	0.103	2.480	0.013
<i>Self Efficacy</i> → <i>Self Confidence</i> → <i>Kinerja</i>	0.084	0.087	0.048	1.752	0.080

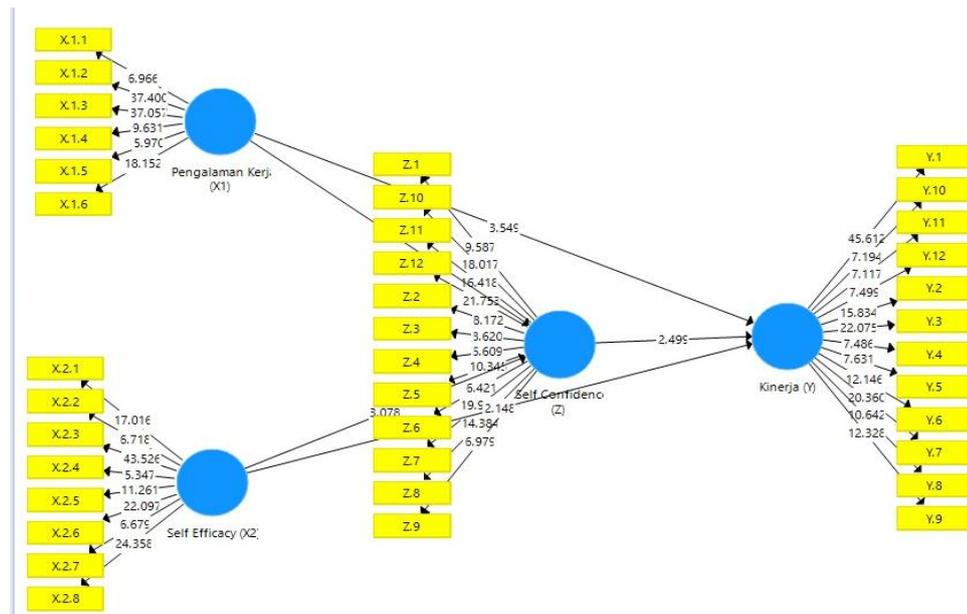
Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel *Pengalaman Kerja* terhadap *Kinerja* melalui *Self Confidence* adalah 0.255 dengan P-Value 0.013 < 0.05, maka

*Self Confidence* memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.

- Pengaruh tidak langsung variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja melalui *Self Confidence* adalah 0.084 dengan P-Value  $0.080 < 0.05$ , maka *Self Confidence* tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja.



**Gambar 4. 2 Hasil Persamaan Struktural Bootstrapping**

### c. Total Effects

Total effects (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4. 14**  
**Total Effects**

	Original Sampel	P-Values
<i>Pengalaman Kerja</i> → <i>Kinerja</i>	0.633	0.000
<i>Pengalaman Kerja</i> → <i>Self Confidence</i>	0.731	0.000
<i>Self Confidence</i> → <i>Kinerja</i>	0.349	0.014
<i>Self Efficacy</i> → <i>Kinerja</i>	0.303	0.003
<i>Self Efficacy</i> → <i>Kinerja</i>	0.241	0.003

Sumber : Diolah oleh Penelitian dengan Aplikasi Smart PLS

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. *Total Effect* untuk hubungan Pengalaman Kerja (X1) dan Kinerja (Y) adalah sebesar 0.633
2. *Total Effect* untuk hubungan Pengalaman Kerja (X1) dan *Self Confidence* (Z) adalah sebesar 0.731
3. Total Effect untuk hubungan *Self Confidence* (Z) dan Kinerja (Y) adalah sebesar 0.349
4. *Total Effect* untuk hubungan *Self Efficacy* (X2) Kinerja (Y) adalah sebesar 0.303
5. *Total Effect* untuk hubungan *Self Efficacy* (X2) dan *Self Confidence* (Z) adalah sebesar 0.241

### **4.3 Pembahasan**

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **4.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0.378 dan P-Values  $0.001 < 0.05$ . Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja adalah searah, jika nilai variabel Pengalaman

Kerja semakin banyak maka nilai variabel Kinerja juga akan meningkat, nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja sangat mempengaruhi Kinerja.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Wirawan, B., & Susila, 2016) menyimpulkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Zahro, S., & Djaja, 2018) menunjukkan bahwa secara parsial, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian hasil penelitian bahwa pelaku UMKM yang memiliki skor pengalaman kerja yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang handal dalam menjalankan usaha maka timbul kinerja yang baik atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Hal inilah yang akan mempengaruhi pengalaman kerja pada pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan.

#### **4.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur 0.218 dan P-Values  $0.042 < 0.05$ . Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja adalah searah, jika nilai variabel *Self Efficacy* meningkat atau naik maka nilai variabel Kinerja juga akan meningkat, nilai

yang signifikan mengindikasikan bahwa *Self Efficacy* sangat mempengaruhi Kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ujang, S., & Dwi, 2015) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja UMKM produk unggulan di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Liza, P. W., Zakhyadi, A., & Dahniar, 2017) *Enterpreneurial Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja UMKM pada sektor industri olahan di kabupaten Tabalong yang berarti keterampilan seseorang dalam mengembangkan produk, mampu menghadapi masalah dengan memikirkan solusi yang terbaik, berfokus pada tujuan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian hasil penelitian pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan bahwa ketika pelaku usaha memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya cenderung untuk berhasil dalam menjalankan usahanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

#### **4.3.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap *Self Confidence***

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara Pengalaman Kerja terhadap *Self Confidence* pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0.731 dan *P-Values*  $0.000 < 0.05$ . Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap *Self Confidence* adalah searah. Jika nilai variabel Pengalaman Kerja meningkat atau naik maka nilai variabel *Self Confidence* juga akan meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa Pengalaman Kerja mempengaruhi *Self Confidence*.

Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Thomas, 2018, p. 10) dengan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini mengatakan bahwa pengalaman kerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan sudah sesuai sebagaimana mestinya, hal tersebut terlihat pada perilaku dan sikap pelaku UMKM dalam kehidupan sehari-hari. Biasanya ditunjukkan dalam hal menjalankan usahanya. Semakin banyak pengalaman kerja pada pelaku usaha maka akan dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha tersebut.

#### **4.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Self Confidence***

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *Self Efficacy* terhadap *Self Confidence* pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0.241 dan P-Values  $0.003 < 0.05$ . Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Self Confidence* adalah searah. jika nilai variabel *Self Efficacy* meningkat atau naik maka nilai variabel *Self Confidence* juga akan meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi *Self Confidence*.

Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pangestu et al., 2020) membuktikan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri. Kemudian penelitian yang dilakukan (Monty, P, 2000, p. 245) menjelaskan bahwa rasa percaya diri (*self confidence*) erat kaitannya dengan falsafah pemenuhan diri (*self-fulfilling prophesy*) dan keyakinan diri (*self efficacy*). Apabila seseorang yakin akan

kemampuan yang ada dalam dirinya, maka ia juga akan merasa percaya diri dalam menjalankan kegiatannya.

Demikian hasil penelitian yang dirasakan oleh pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan. Pelaku usaha yang mempunyai kemauan untuk mengembangkan usahanya dan giat dalam bekerja maka akan meningkatkan rasa percaya diri. Hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan usaha

#### **4.3.5 Pengaruh *Self Confidence* Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *Self Confidence* terhadap Kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0.349 dan P-Values  $0.014 < 0.05$ . Temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh *Self Confidence* terhadap Kinerja adalah searah. Jika nilai variabel *Self Confidence* meningkat atau naik maka nilai variabel Kinerja juga akan meningkat. Nilai yang signifikan mengindikasikan bahwa *Self Confidence* mempengaruhi Kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herdiyanti, H., Muslim, W., & Teddi, 2021) yang menyimpulkan bahwa pengaruh *self confidence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mengatakan bahwa *self confidence* berpengaruh terhadap kinerja pelaku usaha. Semakin baik *self confidence* yang dimiliki oleh pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan akan membuat para pelaku usaha lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik dalam

menjalankan usahanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self confidence* dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha.

#### **4.3.6 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Self Confidence* Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja melalui *Self Confidence* pada pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0.255 dan P-Values  $0.013 < 0.05$ . temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja melalui *Self Confidence* adalah searah.

Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pada penelitian yang dilakukan (Pitriyani & Abd, 2019) pengujian secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat.

Dengan demikian hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya *self confidence* yang mampu mendukung dalam menjalankan usahanya, dimana pelaku usaha yang memiliki *self confidence* yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang baik. Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yakin bahwa semakin banyak pengalaman kerja akan meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka dalam menjalankan usaha dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha.

#### **4.3.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Melalui *Self Confidence* Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja melalui *Self Confidence* pada Pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan yang menghasilkan nilai berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0.084 dan P-Values  $0.080 < 0.05$ . temuan tersebut bermakna bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja melalui *Self Confidence* adalah tidak searah.

Dengan demikian pelaku usaha yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang baik tanpa harus diperantarai oleh *self confidence*.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Pengalaman Kerja dan Self Efficacy* terhadap *Kinerja Pelaku UMKM* dengan *Self Confidence* sebagai variabel Intervening di Kecamatan Medan Belawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 97 pelaku usaha. Kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pengalaman Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja pelaku UMKM* di Kecamatan Medan Belawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja pelaku UMKM* di Kecamatan Medan Belawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pengalaman Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Confidence* pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja pelaku UMKM* di Kecamatan Medan Belawan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Confidence* memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Confidence* tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pelaku UMKM diharapkan harus lebih bergairah dalam menjalankan usahanya agar UMKM di Kecamatan Medan Belawan dapat berkembang dengan baik dan perekonomian di Kecamatan Medan Belawan dapat meningkat seperti mengikuti pelatihan, memanfaatkan media social, kreatif dalam melakukan promosi, meningkatkan kualitas produk dan layanan kepada kostumer dan lain sebagainya. Tidak hanya untuk pelaku UMKM, pemerintah juga harus lebih peduli terhadap perkembangan pada pelaku UMKM di Kecamatan Medan Belawan seperti memberikan bantuan kepada pengusaha kecil agar dapat mengembangkan usahanya lagi, mengadakan pelatihan kepada UMKM dalam menjalankan usaha agar lebih berkembang dan lain sebagainya. Hal ini dapat merubah perekonomian di Kecamatan Medan Belawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu menambah variabel - variabel lain misalnya pemberdayaan dan pelatihan, motivasi, dan costumer satisfaction yang dapat mempengaruhi kinerja pelaku UMKM. Hasil penelitian ini digunakan sebagai

bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel pengalaman kerja, *self efficacy* dan *self confidence* yang berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja pelaku UMKM .
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengalaman kerja, *self efficacy* dan *self confidence* terhadap kinerja pelaku UMKM.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : Andi.
- Adhyasaka, H., Djamhur, H., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 13–22. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1578>
- Agung, E, R. (2017). Kepercayaan Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v5i2.31>
- Ahmad, N, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Ahmad, D. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Alda, S, K., Sri, S., & Rusman, F. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Confidence Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT. Unza Vitalis Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 359–362.
- Ardi, A., Venna, T, P, A., Endang, S., & Muhammad, C, W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Bill, F. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Chalimatus, S., & Hermin, E. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 78–95.
- Chandra, I. W., Rurik, D., & Paramitha, P. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas UKM Di Kota Denpasar , Provinsi Bali. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 5(1), 6–18.
- Cicik, H., & Handayani, H. (2019). Pemasaran Kewirausahaan Melalui E-Commerce Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm. *Derivatif Jurnal Manajemen*, 3(2), 58–66.
- Daniel, A, P., & Samuel, Y, K. (2017). Pengukuran Tingkat Efektivitas Kinerja UMKM Batik Bakaran Secara Berkelanjutan Menggunakan Model Green

- SCOR. *Jurnal Informatika Upgris*, 3(1), 16–23.  
<https://doi.org/10.26877/jiu.v3i1.1604>
- Eka, M., Hendro, S., Siska, L., Putri., & Puti, E, S. (2021). Self Confidence dan Courage To Take Risks Mempengaruhi Keberhasilan UMKM Rendang Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 23(1), 185–194.
- Eko, F, A. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Skeptisisme Profesional, dan Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Fraud (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DIY). *Jurnal Nominal*, 3(2), 30–36.
- Fadila, F., & Yuniarti, Y. (2021). Pengaruh Kinerja Usaha Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Ukm Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung. *Jurnal UNPAS*, 3(1), 1–19.
- Farida, F., Sri, W., & Leny, N. (2016). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Intensi Berwirausaha Siswa Smk. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 4(1), 1–23.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Fitriyah, L, A., Wijayadi, A, W., Manasikana, O, A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jawa Timur : LPMP UNHAS Y Tebuireng Jombang.
- Gaddam, S. (2008). Identifying The Relationship Between Behavioral Motives And Entrepreneurial Intentions: An Empirical Study Based On The Perceptions Of Business Management Students. *The Icfaian Journal of Management Research*, 7(1), 35–45.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, H., & Dwi, P. (2015). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Pada Usaha Kecil Dan Menengah Berbasis Sumber Daya Lokal Dalam Rangka Millenium Development Goals 2015 (Studi Kasus Di PNPM-MP Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah CIVIS*, 5(1), 725–736.
- Hartono, J. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Herdiyanti, H., Muslim, W., & Teddi, P. (2021). Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160.  
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.454>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference On Management And Business (NCMAB)*, 17(1), 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*.

Medan : UMSU Press.

- Juliansyah, N. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta : PT Grasindo.
- Laura, A. (2012). *Psikologi Umum Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta : Salemba.
- Liza, P, W., Zakhyadi, A., & Dahniar, D. (2017). Pengaruh Entrepreneurial Self Efficacy Dan Motivasi (Need for Achievement) Terhadap Kinerja Umkm Pada Sektor Industri Olahan Di Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 3(2), 148–159.
- Lofian, L. (2016). Identifikasi Faktor Eksternal Dan Faktor Internal Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UKM Mebel Dan Rotan Di Jepara. *Disprotek*, 5(2), 8–15.
- LPPI., & Bank, I. (2015). *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM)*. Jakarta.
- Megantoro, D. (2015). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Kemampuan SDM terhadap Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 1–14.
- Monty, P, S. (2000). *Dasar-dasar Psikologi Olahraga*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Muhammad, R, M., Muhammad, I, N., Muhammad, E, A., & Radiman, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Musran, M. (2010). Pengaruh Faktor-faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil (UMKM) Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 33–41.
- Mustari, M. (2014). *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nel, A. (2010). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 10(1), 1–10.
- Pangestu, C., Sujati, H., & Herwin, H. (2020). Pengaruh self efficacy dan pengasuhan orang tua terhadap kepercayaan diri siswa. *Foundasia*, 11(1), 35–42. <https://doi.org/10.21831/foundasia.v11i1.32600>
- Pitriyani & Abd, H. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Putu, A, E, B. (2017). Pengaruh Diklat Dan Self Confidence Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Pembantu Bangli. *Jurnal UNMAS*, 17(2), 1–10.
- Raymon, R., Rosalina, A, M, K., & Christoffel, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 450–458.
- Rinna, R, R., & Lotje, K. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.
- Riscy, S, R., & Agus, S, S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 322–334. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Jakarta : Erlangga.
- Salahudin, S., Wahyudi, W., Ihyaul, U., & Yudi, K. (2018). Model Manajemen Kelompok Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Usaha Tepung Tapioka. *Aristo*, 6(1), 18–44.
- Stephen, P, R., & Timothy, A, J. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Suprihono, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Thomas, A. (2018). *Berani Jadi Pengusaha*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ujang, S., & Dwi, G. (2015). Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, Self-Efficacy Serta Locus of Control Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor. *Jurnal Visionida*, 1(2), 15–30.
- Wirawan, B., & Susila, S. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 223–245.
- Yani, R, W., Doni, P, A., Heni, R., Bambang, S. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- Yanti, A. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy, Locus of Control dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha. *Maneggio*:

*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268–283.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3774>

Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 8–19.

Zahro, S., & Djaja, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 30–56.

Zulfikar, Z. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Sleman : Deepublish.

## LAMPIRAN

### KUISIONER PENELITIAN

Nama : Azura Jafni Ablizar  
NPM : 1805160462  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan *Self Confidence* sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)

Kepada Bapak/Ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul yang tertera diatas. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan bapak dan ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuisisioner dibawah ini.

Demikian atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

Penulis

Azura Jafni Ablizar

## I. DATA RESPONDEN

### a. Jenis Kelamin :

Laki-laki                       Perempuan

### b. Usia :

< 20 Tahun                       31-35 Tahun  
 21-25 Tahun                       >40 Tahun  
 26-30 Tahun

### c. Pendidikan:

SMP  
 SMA  
 S1

### d. Lama Bekerja :

1 Tahun                       11-20 Tahun  
 5 Tahun                       >20 Tahun  
 6-10 Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang bapak/ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

<b>Simbol</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**1. Kinerja Pelaku UMKM**

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja :</b>					
1	Saya mampu melayani kostumer dengan baik					
2	Saya merasa mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sangat baik					
	<b>Kuantitas Kerja :</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya mampu meminimalkan tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
	<b>Tanggung Jawab :</b>					
5	Saya dapat mengatasi permasalahan yang ada					
6	Saya mampu bekerja melebihi target yang telah ditentukan					
	<b>Ketepatan Waktu :</b>					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya selalu membuka kedai pada tepat waktu					
	<b>Efektivitas Dalam Menyelesaikan Pekerjaan :</b>					
9	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
10	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
	<b>Kemandirian :</b>					
11	Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis					
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

## 2. Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Lama Waktu/Masa Kerja :</b>					
1	Sudah sangat lama saya menjalankan usaha ini					
2	Saya sudah lama menekuni pekerjaan ini					
	<b>Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki :</b>					
3	Pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya pernah dialami sebelumnya					
4	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki berasal dari pengalaman bekerja sebelumnya					
	<b>Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan :</b>					
5	Saya sangat menguasai cara melakukan pekerjaan ini					
6	Pada pengalaman sebelumnya, saya juga pernah menguasai pekerjaan ini					

## 3. Self Efficacy

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Usaha :</b>					
1	Saya selalu percaya diri dalam menjalankan usaha saya					
2	Saya mampu mengelola dan mengembangkan usaha ini					
	<b>Kepemimpinan Sumber Daya Manusia :</b>					
3	Saya dapat mengambil tindakan dalam memimpin sumber daya manusia					
4	Saya selalu menyusun strategi untuk usaha ini					
	<b>Kematangan Mental Dalam Usaha :</b>					
5	Saya dpt menyelesaikan masalah dengan baik					
6	Kematangan mental adalah hal yang paling penting dalam menjalankan usaha					
	<b>Merasa Mampu Memulai Usaha</b>					
7	Saya merasa mampu dalam menjalankan usaha ini					
8	Dengan adanya perencanaan dan kematangan yang sesuai akan mampu dalam memulai suatu usaha					

#### 4. Self Confidence

No	Pertanyaan	Nilai				
		SS	S	CS	TS	STS
	<b>Evaluasi Diri Secara Objektif :</b>					
1	Saya sering melakukan evaluasi diri agar mengetahui diri lebih jauh					
2	Saya mengetahui kelebihan dan kelemahan saya					
	<b>Penghargaan Terhadap Diri Sendiri :</b>					
3	Saya selalu melakukan sesuatu yang saya senangi sebagai bentuk penghargaan diri ketika mencapai sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya					
4	Saya sering merasa bangga terhadap diri saya					
	<b>Berfikir Positif :</b>					
5	Saya berusaha untuk selalu berfikir positif					
6	Mempunyai mimpi yang tinggi bagi perkembangan usaha yang dijalankan					
	<b>Penegasan Dalam Diri :</b>					
7	Saya bisa bersikap tenang jika ada informasi bertentangan atau mengancam rasa percaya diri saya					
8	Saya selalu mengambil pelajaran dari informasi yang dapat mengancam kepercayaan diri					
	<b>Berani Dalam Berkomunikasi :</b>					
9	Saya dapat berkomunikasi dengan baik					
10	Saya berani berkomunikasi didepan banyak orang					
	<b>Berani Ambil Resiko :</b>					
11	Saya berani menghadapi masalah yang akan datang					
12	Saya berani dalam mengambil resiko					

### Hasil Data Kuesioner Responden

<b>Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja</b>							
<b>No. Responden</b>	<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>						<b>Total</b>
	<b>X.1</b>	<b>X.2</b>	<b>X.3</b>	<b>X.4</b>	<b>X.5</b>	<b>X.6</b>	
1.	3	4	4	1	4	4	35
2.	3	4	4	1	4	4	36
3.	4	5	4	1	4	4	39
4.	4	5	4	2	4	4	40
5.	4	5	3	2	5	5	40
6.	5	5	4	3	5	5	45
7.	5	5	5	3	5	5	45
8.	5	5	5	3	5	5	45
9.	5	5	3	4	5	5	45
10.	5	5	5	4	3	5	45
11.	3	5	5	4	5	5	43
12.	5	5	5	4	5	5	48
13.	5	5	5	4	5	5	48
14.	3	4	4	1	4	4	36
15.	3	4	4	1	4	4	36
16.	4	5	4	1	4	4	39
17.	4	5	3	2	4	4	39
18.	4	5	4	2	5	5	42
19.	5	5	4	3	5	5	45
20.	5	5	5	5	5	5	50
21.	3	5	5	5	3	5	44
22.	5	5	5	5	5	5	50
23.	3	4	4	1	4	4	36
24.	3	4	4	1	4	4	36
25.	4	5	4	1	4	4	39
26.	4	5	4	2	4	4	40
27.	4	5	3	2	5	5	41
28.	5	5	4	3	5	5	45
29.	3	4	4	1	4	4	36
30.	3	4	4	1	4	4	36
31.	4	5	4	1	4	4	36
32.	4	5	4	2	4	4	40
33.	4	5	3	2	5	5	42
34.	5	5	4	3	5	5	45
35.	5	5	5	5	5	5	50
36.	4	5	4	1	4	4	39
37.	4	5	4	2	4	4	40
38.	4	5	3	2	5	5	41
39.	5	5	4	3	5	5	45
40.	3	4	4	1	4	4	36
41.	3	4	4	1	4	4	36
42.	4	5	4	1	4	4	36
43.	4	5	4	2	4	4	40
44.	4	5	3	2	5	5	40
45.	5	5	4	3	5	5	45
46.	5	5	5	5	5	5	50

47.	5	5	4	3	5	5	45
48.	5	5	5	5	5	5	50
49.	3	4	4	1	4	4	35
50.	3	4	4	1	4	4	36
51.	4	5	4	1	4	4	39
52.	4	5	4	2	4	4	40
53.	4	5	3	2	5	5	40
54.	5	5	4	3	5	5	45
55.	5	5	5	3	5	5	45
56.	5	5	5	3	5	5	45
57.	5	5	3	4	5	5	45
58.	5	5	5	4	3	5	45
59.	3	5	5	4	5	5	43
60.	5	5	5	4	5	5	48
61.	5	5	5	4	5	5	48
62.	3	4	4	1	4	4	36
63.	3	4	4	1	4	4	36
64.	4	5	4	1	4	4	39
65.	4	5	3	2	4	4	39
66.	4	5	4	2	5	5	42
67.	5	5	4	3	5	5	45
68.	5	5	5	5	5	5	50
69.	3	5	5	5	3	5	44
70.	5	5	5	5	5	5	50
71.	3	4	4	1	4	4	36
72.	3	4	4	1	4	4	36
73.	4	5	4	1	4	4	39
74.	4	5	4	2	4	4	40
75.	4	5	3	2	5	5	41
76.	5	5	4	3	5	5	45
77.	3	4	4	1	4	4	36
78.	3	4	4	1	4	4	36
79.	3	4	4	1	4	4	36
80.	4	5	4	1	4	4	40
81.	4	5	4	2	4	4	42
82.	4	5	3	2	5	5	45
83.	5	5	4	3	5	5	50
84.	5	5	5	3	5	5	39
85.	5	5	5	3	5	5	40
86.	5	5	3	4	5	5	41
87.	5	5	5	4	3	5	45
88.	3	5	5	4	5	5	36
89.	5	5	5	4	5	5	36
90.	5	5	5	4	5	5	36
91.	3	4	4	1	4	4	40
92.	3	4	4	1	4	4	40
93.	4	5	4	1	4	4	45
94.	4	5	3	2	4	4	50
95.	4	5	4	2	5	5	35
96.	5	5	4	3	5	5	36

97.	5	4	3	5	2	3	45
-----	---	---	---	---	---	---	----

<b>Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Self Efficacy</i></b>									
<b>No. Responden</b>	<b><i>Self Efficacy</i> (X2)</b>								<b>Total</b>
	<b>X.1</b>	<b>X.2</b>	<b>X.3</b>	<b>X.4</b>	<b>X.5</b>	<b>X.6</b>	<b>X.7</b>	<b>X.8</b>	
1.	3	4	4	1	4	4	4	3	35
2.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
3.	4	5	4	1	4	4	4	4	39
4.	4	5	4	2	4	4	4	4	40
5.	4	5	3	2	5	5	4	3	40
6.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
7.	5	5	5	3	5	5	5	3	45
8.	5	5	5	3	5	5	5	3	45
9.	5	5	3	4	5	5	5	4	45
10.	5	5	5	4	3	5	5	4	45
11.	3	5	5	4	5	5	5	3	43
12.	5	5	5	4	5	5	5	5	48
13.	5	5	5	4	5	5	5	5	48
14.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
15.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
16.	4	5	4	1	4	4	4	4	39
17.	4	5	3	2	4	4	4	4	39
18.	4	5	4	2	5	5	4	4	42
19.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	3	5	5	5	3	5	5	3	44
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
24.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
25.	4	5	4	1	4	4	4	4	39
26.	4	5	4	2	4	4	4	4	40
27.	4	5	3	2	5	5	4	4	41
28.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
29.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
30.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
31.	4	5	4	1	4	4	4	3	36
32.	4	5	4	2	4	4	4	4	40
33.	4	5	3	2	5	5	4	5	42
34.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36.	4	5	4	1	4	4	4	4	39
37.	4	5	4	2	4	4	4	4	40
38.	4	5	3	2	5	5	4	4	41
39.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
40.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
41.	3	4	4	1	4	4	4	4	36
42.	4	5	4	1	4	4	4	3	36
43.	4	5	4	2	4	4	4	4	40

44.	4	5	3	2	5	5	4	3	40
45.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47.	5	5	4	3	5	5	5	4	45
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49.	3	4	4	1	4	4	3	4	35
50.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
51.	4	5	4	1	4	4	4	5	39
52.	4	5	4	2	4	4	4	5	40
53.	4	5	3	2	5	5	4	5	40
54.	5	5	4	3	5	5	5	5	45
55.	5	5	5	3	5	5	5	5	45
56.	5	5	5	3	5	5	5	5	45
57.	5	5	3	4	5	5	5	5	45
58.	5	5	5	4	3	5	5	5	45
59.	3	5	5	4	5	5	3	5	43
60.	5	5	5	4	5	5	5	5	48
61.	5	5	5	4	5	5	5	5	48
62.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
63.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
64.	4	5	4	1	4	4	4	5	39
65.	4	5	3	2	4	4	4	5	39
66.	4	5	4	2	5	5	4	5	42
67.	5	5	4	3	5	5	5	5	45
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69.	3	5	5	5	3	5	3	5	44
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
72.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
73.	4	5	4	1	4	4	4	5	39
74.	4	5	4	2	4	4	4	5	40
75.	4	5	3	2	5	5	4	5	41
76.	5	5	4	3	5	5	5	5	45
77.	3	4	4	1	4	4	3	4	35
78.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
79.	3	4	4	1	4	4	3	4	39
80.	4	5	4	1	4	4	4	5	40
81.	4	5	4	2	4	4	4	5	40
82.	4	5	3	2	5	5	4	5	45
83.	5	5	4	3	5	5	5	5	45
84.	5	5	5	3	5	5	5	5	45
85.	5	5	5	3	5	5	5	5	45
86.	5	5	3	4	5	5	5	5	45
87.	5	5	5	4	3	5	5	5	43
88.	3	5	5	4	5	5	3	5	48
89.	5	5	5	4	5	5	5	5	48
90.	5	5	5	4	5	5	5	5	36
91.	3	4	4	1	4	4	3	4	36
92.	3	4	4	1	4	4	3	4	39
93.	4	5	4	1	4	4	4	5	39

94.	4	5	3	2	4	4	4	5	42
95.	4	5	4	2	5	5	4	5	45
96.	5	5	4	3	5	5	5	5	50
97.	5	4	3	5	2	3	5	4	44

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Pelaku UMKM													Total
No. Responden	Kinerja (Y)												
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	
1.	3	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	35
2.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
3.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
4.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
5.	4	5	3	2	5	5	4	3	5	2	5	4	40
6.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
7.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	45
8.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	45
9.	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
10.	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	45
11.	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	43
12.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	48
13.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	48
14.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
15.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
16.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
17.	4	5	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	39
18.	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	5	4	42
19.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
24.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
25.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
26.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
27.	4	5	3	2	5	5	4	4	5	2	5	4	41
28.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
29.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
30.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
31.	4	5	4	1	4	4	4	3	3	1	4	4	36
32.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
33.	4	5	3	2	5	5	4	5	5	2	5	4	42
34.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
37.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
38.	4	5	3	2	5	5	4	4	5	2	5	4	41
39.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
40.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
41.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	36

42.	4	5	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	36
43.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	40
44.	4	5	3	2	5	5	4	3	5	4	5	4	40
45.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	35
50.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	36
51.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	39
52.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	40
53.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	40
54.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
55.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	45
56.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	45
57.	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	45
58.	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	45
59.	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	43
60.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	48
61.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	48
62.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	36
63.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	36
64.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	4	39
65.	4	5	3	2	4	4	3	2	4	4	5	1	39
66.	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	5	1	42
67.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	50
69.	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	2	44
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	50
71.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	36
72.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	36
73.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	39
74.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	40
75.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	41
76.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
77.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	2	36
78.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	2	36
79.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	36
80.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	1	40
81.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	42
82.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	45
83.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	50
84.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	39
85.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	40
86.	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	41
87.	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	45
88.	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	36
89.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	35
90.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	36
91.	3	4	4	1	4	4	5	3	5	5	5	2	39

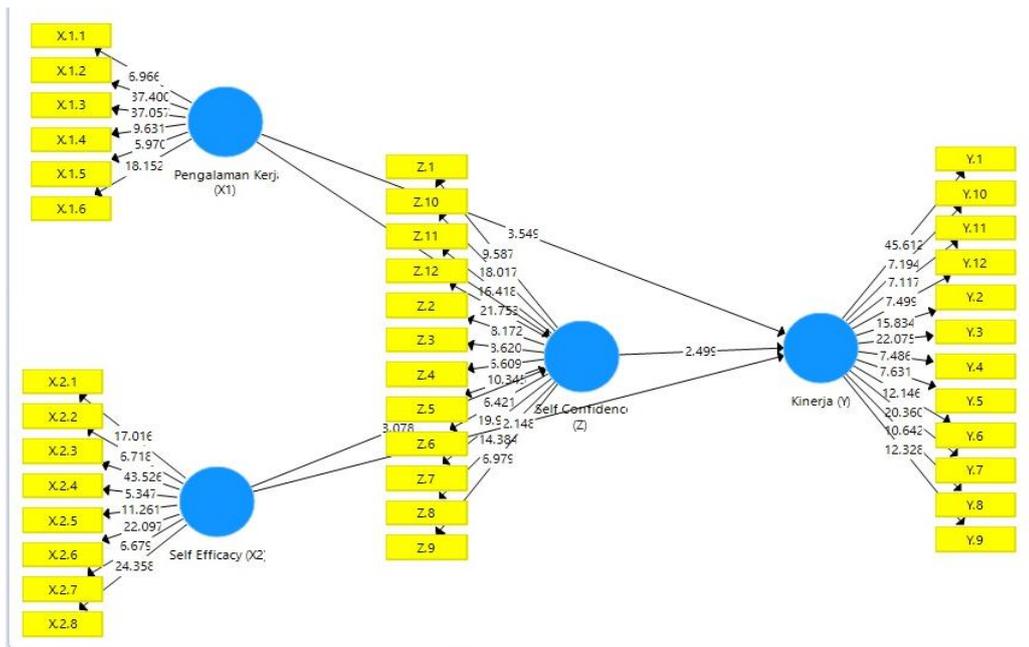
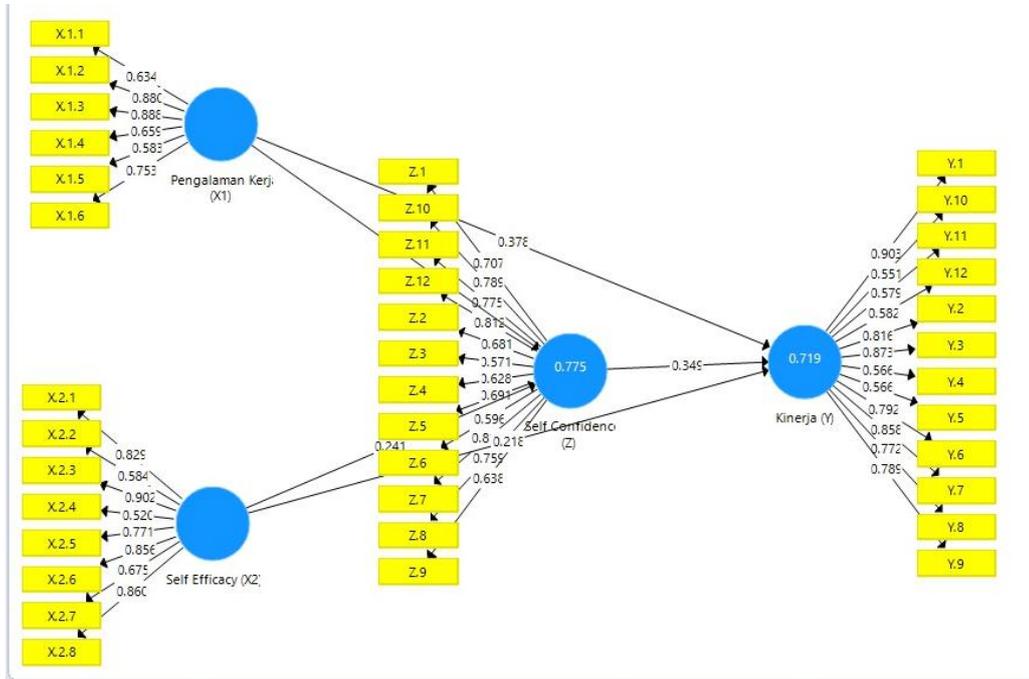
92.	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	3	40
93.	4	5	4	1	4	4	3	4	3	5	5	3	41
94.	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	5	3	45
95.	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	36
96.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	35
97.	5	4	3	5	2	3	5	3	5	5	5	2	36

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Self Confidence</i>													
No. Responden	<i>Self Confidence (Z)</i>												Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	
1.	3	4	4	1	4	4	4	3	4	1	4	4	35
2.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
3.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
4.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
5.	4	5	3	2	5	5	4	3	5	2	5	4	40
6.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
7.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	45
8.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	45
9.	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
10.	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	45
11.	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	43
12.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	48
13.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	48
14.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
15.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
16.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
17.	4	5	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	39
18.	4	5	4	2	5	5	4	4	5	2	5	4	42
19.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	44
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
24.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
25.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
26.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
27.	4	5	3	2	5	5	4	4	5	2	5	4	41
28.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
29.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
30.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
31.	4	5	4	1	4	4	4	3	3	1	4	4	36
32.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
33.	4	5	3	2	5	5	4	5	5	2	5	4	42
34.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36.	4	5	4	1	4	4	4	4	5	1	4	4	39
37.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	40
38.	4	5	3	2	5	5	4	4	5	2	5	4	41
39.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	45

40.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	36
41.	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	36
42.	4	5	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	36
43.	4	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	40
44.	4	5	3	2	5	5	4	3	5	4	5	4	40
45.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	45
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	35
50.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	36
51.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	39
52.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	40
53.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	40
54.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
55.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	45
56.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	45
57.	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	45
58.	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	45
59.	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	43
60.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	48
61.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	48
62.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	36
63.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	36
64.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	4	39
65.	4	5	3	2	4	4	3	2	4	4	5	1	39
66.	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	5	1	42
67.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	50
69.	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	2	44
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	50
71.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	36
72.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	5	36
73.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	5	39
74.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	40
75.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	41
76.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	45
77.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	2	36
78.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	2	36
79.	3	4	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	36
80.	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	5	1	40
81.	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	5	1	42
82.	4	5	3	2	5	5	3	2	5	4	5	1	45
83.	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	1	50
84.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	39
85.	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	40
86.	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	41
87.	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	45
88.	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	36
89.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	35

90.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	36
91.	3	4	4	1	4	4	5	3	5	5	5	2	39
92.	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	3	40
93.	4	5	4	1	4	4	3	4	3	5	5	3	41
94.	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	5	3	45
95.	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	36
96.	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	35
97.	5	4	3	5	2	3	5	3	5	5	5	2	36

## LAMPIRAN ANALISIS DATA



### Discriminant Validity

	Kinerja (Y)	Pengalaman K...	Self Confidenc...	Self Efficacy (X2)
Kinerja (Y)	0.733			
Pengalaman Kerja (X1)	0.790	0.742		
Self Confidence (Z)	0.808	0.856	0.710	
Self Efficacy (X2)	0.631	0.518	0.620	0.761

### Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Al	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kinerja (Y)	0.916	0.920	0.931	0.537
Pengalaman Kerja (X1)	0.830	0.860	0.878	0.551
Self Confidence (Z)	0.909	0.913	0.923	0.504
Self Efficacy (X2)	0.891	0.915	0.914	0.579

### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Pengalaman Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.378	0.373	0.107	3.549	0.000
Pengalaman Kerja (X1) -> Self Confidence (Z)	0.731	0.730	0.061	11.910	0.000
Self Confidence (Z) -> Kinerja (Y)	0.349	0.350	0.140	2.499	0.013
Self Efficacy (X2) -> Kinerja (Y)	0.218	0.221	0.102	2.148	0.032
Self Efficacy (X2) -> Self Confidence (Z)	0.241	0.241	0.078	3.078	0.002

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sampl...	Sample Mean (	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Pengalaman Kerja (X1) -> Self Confidence (Z) -> Kinerja (Y)	0.255	0.255	0.105	2.422	0.016
Self Efficacy (X2) -> Self Confidence (Z) -> Kinerja (Y)	0.084	0.085	0.045	1.881	0.061

### Total Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sampl...	Sample Mean (	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
Pengalaman Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.633	0.628	0.070	9.004	0.000
Pengalaman Kerja (X1) -> Self Confidence (Z)	0.731	0.730	0.061	11.910	0.000
Self Confidence (Z) -> Kinerja (Y)	0.349	0.350	0.140	2.499	0.013
Self Efficacy (X2) -> Kinerja (Y)	0.303	0.306	0.091	3.318	0.001
Self Efficacy (X2) -> Self Confidence (Z)	0.241	0.241	0.078	3.078	0.002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2054/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/1/2022

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 16/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Azura Jafni Ablizar  
NPM : 1805160462  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan  
2. Bagaimana upaya peningkatan sumber daya guru dalam meningkatkan sumber daya manusia  
3. Kurang tepatnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terlihat dari sering terlambatnya pemberian bonus karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal

Rencana Judul : 1. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
2. Implementasi Sumber Daya Manusia Guru  
3. Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Azura Jafni Ablizar)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2054/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/1/2022

Nama Mahasiswa : Azura Jafni Ablizar  
NPM : 1805160462  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 16/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Nel Arianty, SE., MM <sup>20/1/2022</sup>

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Self Efficacy terhadap  
Kinerja Pelaku UMKM di Kecamatan dengan  
Self ~~Confidence~~ Confidence Sebagai Variabel Intervening  
(Studi kasus di Kecamatan Medan Belawan).

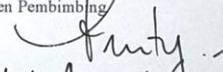
Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 2/2 '2022

Dosen Pembimbing



(Nel Arianty) SE., MM

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat, to agar disebutkan nomor dan bergahnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1407 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **07 Juni 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Azura Jafni Ablizar**  
**N P M** : **1805160462**  
**Semester** : **VIII (Delapan)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)**

**Dosen Pembimbing** : **Nel Arianty, SE., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **07 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 07 Dzulqaidah 1443 H  
07 Juni 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Pertinggal



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Hal ini merupakan surat resmi yang diterbitkan  
dengan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1407 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Dzulqaidah 1443 H  
07 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq.Kantor Camat Medan Belawan**  
**Jln.Cimanuk No.03 Belawan II Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-I )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Azura Jafni Ablizar  
**Npm** : 1805160462  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1.Pertinggal



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkmedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI RISET**  
NOMOR : 070/1034/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca/memperhatikan surat dari: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor: 1407/II.3-AU-UMSU-05/F/2022. Tanggal: 07 Juni 2022. Hal: Pengantar Permohonan Riset.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Riset Kepada :

Nama : Azura Jafni Abizar.  
NPM : 1805160462.  
Prodi : Manajemen.  
Judul : "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)."  
Lokasi : Kantor Camat Medan Belawan Kota Medan.  
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah penelitian dalam bentuk soft copy atau melalui Email (balitbangmedan@yahoo.co.id).
5. Surat rekomendasi Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 9 Juni 2022



**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Camat Medan Belawan Kota Medan.
3. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
KECAMATAN MEDAN BELAWAN**

JL. Cimanuk No. 3 Kode Pos 20412 Belawan  
E-mail: Kecamatanmedanbelawan14@gmail.com

**SURAT IZIN RISET**

Nomor : 070/MB/1064

Menindak lanjuti Surat Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan  
Nomor : 070/1034/Balitbang/2022 Tanggal 09 Juni 2022 Perihal Surat  
Rekomendasi Riset.

Camat Medan Belawan dengan ini memberikan Surat Izin untuk melakukan  
Riset Kepada :

Nama : Azura Jafni Abizar  
NPM : 1805160462  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Self Efficacy  
Terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan Self  
Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus  
Di Kecamatan Medan Belawan)  
Lokasi : Kantor Camat Medan Belawan Kota Medan  
Lamanya : 03 (Tiga) Bulan  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara

Maka dengan ini pada prinsipnya tidak berkeberatan/menerima Permohonan  
izin Mengadakan Penelitian/Riset di Kecamatan Medan Belawan serta mematuhi  
peraturan dan ketentuan yang berlaku dilokasi tempat Penelitian dan peneliti tidak  
dibenarkan melakukan Penelitian/riset atau aktivitas lain diluar lokasi yang telah  
diizinkan dan diwajibkan melaporkan Hasil Penelitian Kepada Camat Medan  
Belawan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah Riset.

Demikian Surat Izin Penelitian/Riset ini diperbuat untuk dapat dipergunakan  
sebagaimana mestinya.

Medan 09 Juni 2022



Ditandatangani secara elektronik oleh :

**CAMAT MEDAN BELAWAN  
KOTA MEDAN.**

**SUBHAN FAJRI HARAHAP, S.STP, M.AP**

Pembina (IV/a)

NIP. 198412222003121001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Azura Jafni Ablizar  
NPM : 1805160462  
Dosen Pembimbing : Nel Arianty, SE, MM  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pengalaman Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan *Self Confidence* Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus di Kecamatan Medan Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Ceritakan Pendahuluan tentang fenomena - Rumusan Masalah → Kerangka Konsep	10/2 '2022	
Bab 2	- Kerangka Konseptual diperjelas	10/3 '2022	
Bab 3	- Teknik Analisis Data diperbaiki	10/4 '2022	
Daftar Pustaka	Menggunakan Mendelay	10/5 '2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Acc utk Seminar Proposal	6/6 '2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Juni 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Nel Arianty, SE, MM



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa, 14 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Azura Jafni Ablizar  
**N .P.M.** : 1805160462  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 19 Juni 20014  
**Alamat Rumah** : Lr Dermawan No. 20A Belawan  
**JudulProposal** : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Pengalaman kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pelaku UMKM dengan Self confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di kecamatan Medan Belawan).
Bab I	Latar belakangnya kurang jelas Penjelasannya
Bab II	Setiap Judul sub bab referensinya kurang satu. Kerangka konseptual harus bentuk bulat
Bab III	Sampel dan Populasi salah
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 14 Juni 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nel Arianty, SE, MM

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Afrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 14 Juni 2022** menerangkan bahwa:

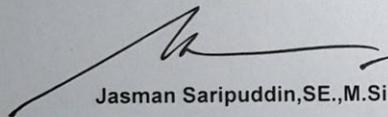
Nama : Azura Jafni Ablizar  
N .P.M. : 1805160462  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 19 Juni 2001  
Alamat Rumah : Lr Dermawan No. 20A Belawan  
JudulProposal :Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nel Arianty, SE, MM**

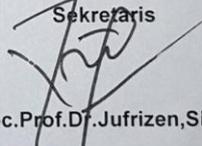
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

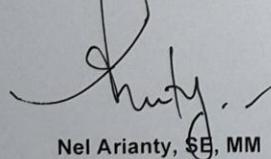
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

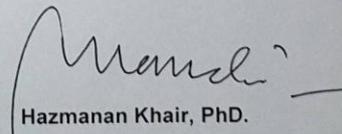
Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

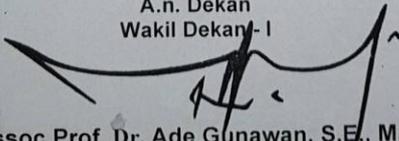
Pembimbing

  
Nel Arianty, SE, MM

Pembanding

  
Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia serahkan surat ini agar diutamakan  
memeritaskan tanggapan

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2321/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 10 Muharram 1444 H  
08 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq. Kantor Camat Medan Belawan**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Azura Jafni Ablizar**  
N P M : **1805160462**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Dengan Self Confidence Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Medan Belawan)**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

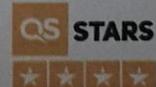
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : [balitbang@pemkomedan.go.id](mailto:balitbang@pemkomedan.go.id) Website : [balitbang.pemkomedan.go.id](http://balitbang.pemkomedan.go.id)

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

No : 070/1694/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Keterangan Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/1034/Balitbang/2022. Tanggal: 09 Juni 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : Azura Jafni Abizar.  
NPM : 1805160462.  
Program Studi : Manajemen.  
Lokasi : Kantor Camat Medan Belawan Kota Medan.  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Penelitian di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Medan  
Pada Tanggal : 5 September 2022

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KOTA MEDAN



Ir. IRWAN RITONGA, M.SI  
PEMBINA UTAMA MUDA  
NIP. 19630428 199203 1 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Azura Jafni Ablizar  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 19 Juni 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Lorong Dermawan No.20A Belawan  
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Abu Bakar Yakub  
Ibu : Maimulizar  
Alamat : Lorong Dermawan No.20A Belawan

### Pendidikan Formal

1. SDN 060968 Belawan
2. MTs Alwashliyah 05 Belawan
3. Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018

Medan, 15 September 2022

(Azura Jafni Ablizar)