



Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Takmir Masjid (Study Kasus Takmir Masjid Kec, Pakong)

Sitti Maisaroh¹, Iriani Ismail²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima: 14 April 2023
Diperbaiki: Mei 2023
Disetujui: Juni 2023

Keywords:
Product Quality, Product Innovation, Brand Image, Purchase Decision

Abstract

The aims of this study are to determine the effect of competency and self-efficacy on the mosques administrators performance in Pakong, Pamekasan Regency, partially and simultaneously. This analyzes the indicators of each variable. It has 870 people or employees as population, while the number of samples used in this study were 90 mosques administrators. It used the f test to determine the effect of Competence and Self Efficacy on mosques administrators performance simultaneously, while used the t test to determine the effect of Competence and Self Efficacy on mosques administrators performance partially. So the research type is quantitative research. Using the multiple linear regression analysis, the results showed that the competency has a positive effect on the mosques administrators performance partially with a positive beta value of 0.695 and a significant value is 0.000 and the tcount is 6.067 > 1.98761. Self-Efficacy also has a positive and significant effect on the mosques administrators performance partially with a positive beta value is 0.527, and a significant value is 0.000 and a tcount is 3.601 > 1.98761. Then, it is known that the independent variables (Competency and Self Efficacy) have a significant effect on the dependent variable (mosques administrators performance) simultaneously with a positive beta value is 0.619 or 61.9%, and a sign value is 0.000 < 0.05.

✉ Penulis Korespondensi*

Iriani Ismail

Email:

Iriani.Ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Maisaroh, Sitti & Iriani Ismail (2023), Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Takmir Kecamatan Pakong. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen* 3 (2), hlm. 210-218

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara islam terbesar didunia dengan 80% lebih penduduknya adalah umat beragama Islam. Masjid merupakan tempat deklarasi tauhid, yaitu ubudiyah hanya milik sang pencipta. Maka dari itu, islam sangat meninggikan keberadaan masjid (Bashori, 2019:20). Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia masjid terdiri atas, Masjid Raya, Masjid Besar, Masjid Bersejarah, Masjid Agung, Masjid Jami' dan masjid ditempat publik dengan jumlah keseluruhan masjid hingga tahun 2017 berjumlah 215.815 yang ada di Indonesia

Gambar 1.1 Data Masjid Di Indonesia
Sumber: <http://simas.kemenag.go.id/>

Bermula dari masjid akan melahirkan berbagai macam lembaga kegiatan masyarakat yang mendukung peningkatan kualitas serta kemampuan individu maupun kelompok yang secara tidak langsung hal tersebut akan memperkuat rasa kemanusiaan, solidaritas dan rasa empati antara umat islam. Kita sebagai umat muslim harus bisa memakmurkan masjid, karena masjid yang dimakmurkan masyarakat akan senantiasa bermamfaat bagi dirinya dan orang disekitarnya. Setiap pengurus masjid (takmir masjid) diperlukan mampu untuk mencapai kesuksesan. Organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas. Apabila organisasi ingin mempunyai SDM yang berkualitas, maka sebuah organisasi juga membutuhkan dorongan yang kuat baik dari pemimpin ataupun dari dirinya sendiri (Rande 2016; hal 101). Dorongan tersebut bisa berupa sebuah motivasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Kesuksesan suatu organisasi tidak cuma berasal dari SDM nya saja. Organisasi juga butuh fondasi yang kokoh dari dalam diri sumber daya manusia tersebut supaya dapat menghadapi persaingan antar organisasi. Untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang tinggi guna mendorong kinerja SDM (tersebut Sri Nur 2017; hal 48). Kompetensi merupakan bagian hal terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya (Ardiansyah, 2018). Seorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi maka dia akan bekerja lebih fokus dan sesuai dengan keahliannya sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Yuliana, 2017 : 136). Minimnya pengetahuan dan rendahnya keahlian

mendefinisikan bahwa masih rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut (Suparno, 2014).

Kompetensi adalah suatu kemampuan kerja dari setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dimana hal itu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kompetensi juga merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku (attitude) yang bisa mengontrol dan dilaksanakan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor yang mempengaruhi yaitu Self Efficacy. Self- efficacy merupakan suatu yang timbul sebab mempunyai self efficacy diri atas keahlian yang dimiliki dalam menjalankan sesuatu pekerjaannya, sehingga sanggup memperoleh sesuatu keberhasilan. Self efficacy berhubungan dengan dorongan ataupun motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih yakin diri serta memiliki self efficacy terhadap keahlian sendiri. Self efficacy sangat diperlukan dalam diri karyawan, dengan tingkatan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar industri berjalan secara maksimal serta kinerja karyawan hendak bertambah. Oleh sebab itu self- efficacy sangat diperlukan supaya bisa membuat karyawan sanggup bekerja dengan baik serta memiliki kinerja yang besar (Ardi et al., 2017)

Self Efficacy sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja dari karyawan tersebut. karena dengan adanya self efficacy dari dalam diri setiap takmir akan menimbulkan keyakinan juga kemampuan di dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Takmir masjid kec, pakong juga senang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Setiap takmir juga dituntut untuk untuk mampu menghadapi tantangan dalam setiap pekerjaannya. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum yakin dengan pekerjaan yang ia lakukan sehingga ia masih bertanya kepada takmir lain bagaimana cara yang tepat untuk menyelesaikan semua pekerjaan tersebut. dengan begitu takmir masjid haruslah mendapatkan bimbingan serta mengetahui cara kerjanya dengan kompetensi yang mereka miliki sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu sebagian takmir masjid di kec pakong juga kurang mampu dalam menyelesaikan masalah dengan baik dan masih meminta takmir lain untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, hal ini yang menyebabkan takmir masjid kurang yakin dengan dirinya sendiri, akibat kondisi ini maka terjadilah sebuah pelimpahan tugas untuk anggota takmir yang lain. Masalah lain yang dihadapi adalah masih ada beberapa takmir masjid di kec pakong yang masih kurang dan juga lemah dalam menerima sebuah tantangan dan juga kurang sanggup apabila pekerjaannya terlalu berat. Hal ini yang membuat Self Efficacy pada takmir masjid kec pakong tersebut masih terbilang rendah.

Kinerja adalah serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2017). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya self efficacy, sebagaimana yang ditemukan oleh (Hidayat dan Setiawan (2016), bahwa self efficacy memiliki korelasi signifikan dengan work-related performance. Peneliti lainnya, seperti Rimper dan Karwet (2014), serta Noviawati (2016) juga menemukan adanya pengaruh yang positif self efficacy terhadap kinerja seseorang. Pendapat senada dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), bahwa individu yang memiliki self efficacy yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, seseorang dengan self efficacy yang rendah akan lebih mudah meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya.

Kinerja bisa dikenal dan diukur apabila orang ataupun sekelompok karyawan memiliki kriteria keberhasilan selaku tolak ukur yang diresmikan oleh industri.. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki kompetensi dan self efficacy yang baik pula.

Peningkatan kinerja takmir masjid akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM nya secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting dan harus dimiliki oleh seseorang (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja tidak terlepas dari organisasi dan sumber daya manusia yang kompeten (Zakki, 2015:5).

Berdasarkan hasil observasi ditemukannya suatu masalah yaitu beberapa takmir masjid kec pakong sudah tidak aktif dikerenakan mereka sudah sepuh. selain itu takmir masjid kec,pakong mempunyai beberap masalah lainnya yaitu, kurangnya kualitas dan kuantitas dari tugas yang dibebankan. Selama beberapa tahun terkahir kinerja pengurus masjid masih ada yang belum terpenuhi. Sebagian pengurus masih ada yang belum menyelesaikan beberapa program kerja. Faktor pengalaman dan pengetahuan mempengaruhi Hal tersebut tentu menimbulkan kesenjangan dalam melakukan program kerja.pengurus masjid rata-rata lulusan SMA yang masih belum memiliki pengalaman dalam berorganisasi. Hal tersebut tentu yang membuat penulis mengungkapkan bahwa masih ada pengurus yang belum memiliki kompetensi yang maksimal. Kompetensi kerja yang belum maksimal mempengaruhi kinerja takmir masjid tersebut.

Mengingat pentingnya kompetensi dan juga self efficacy bagi sebuah organisasi takmir masjid. Maka pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk efektivitas SDM dalam sebuah organisasi.sehingga takmir masjid di Kec, Pakong mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan program kerjanya. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan memilih judul **“Pengaruh Kompetensi dan SelfEfficacy Terhadap Kinerja Takmir Masjid Kec, Pakong”**.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitiann kuantitatif yang menggunakan wawancara, observasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Variabel Independen) Menurut Sugiyono (2015:96) “Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitiannini untuk variabel bebasnya adalah kompetensi dan self efficacy.

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen) adalah variabel yang diukur dan diobeservasi untuk menentukan apakah ada pengaruh dari variabel bebas sesuai dengan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2015:97), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah kinerja takmir masjid.

3. Populasi, sampel dan teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua takmir masjid kec, pakong yang berjumlah 870 orang, Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 orang dengan teknik random sampling menggunakan rumus slovin.

4. Teknik analisis

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk

mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena kompleks.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena kompleks. Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (kompetensi dan self efficacy) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Hipotesis (t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y), untuk menentukan signifikansi uji t dapat memebandingkan thitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila nilai sign $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig $> 0,05$ atau thitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan diterima. Dengan kata lain menyatakan bahwa variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen Ghozali dalam Mahfudah (2020: 66).

Apabila nilai sign $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan. Nilai dalam koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 yang rendah atau kecil berarti berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Jika nilai adjusted R^2 mendekatii1 berarti variabel-variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan (Ghozali, 2016:96).

Tabel 1. Hasil Pengujian

Variabel	Koefisien	t	Probabilitas
Konstanta	2,213	.634	.528

Kompetensi	.695	6,067	.000
Self efficacy	.527	3,601	.001
Jumlah	: 90		
R ²	: 0,787		
R ² adj	: 0,619		
F Hitung	: 70,614		
Prob. F	: 0,000		

Keterangan: * signifikan pada level 0,01 dan ** signifikan pada level 0,05

Dari perhitungan analisis regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa konstanta menunjukan nilai sebesar 2.213. kompetensi (X1) berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0,695 dan self efficacy berpengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,527.

Berdasarkan tabel perhitungan uji t pada tabel diatas menyatakan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel X1 adalah 6.067, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.98761 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel X2 adalah 3.601, dan t_{tabel} sebesar 1.98761 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dari perhitungan uji F diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan self efficacy (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 70.614 $> 3,10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,619 atau 61,9% yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Takmir Masjid Kec. Pakong.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai positif beta sebesar 0,695 atau 69,5%, dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 6.067 > 1.98761 . hal ini menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata memberikan jawaban skor 4 dan 5. Dan berdasarkan dari seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, dengan pernyataan "saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik" menunjukan presentase paling tinggi yang meyakini sangat setuju yaitu sebanyak 52 responden, sehingga menunjukan sebagian besar takmir masjid Kec,Pakong selalu mengedepankan kode etik dalam menjalankan tugasnya.

Hasil ini diperkuat dan didukung oleh berbagai pendapat seperti Pandaleke, (2016) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa

terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,789 atau 78,9%, dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} 65,117 dan t_{tabel} 1,703. Hasil penelitian lain yang mendukung dalam penelitian ini juga dilakukan oleh (Muchlis et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,303 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,303 > 1,659$. Dengan demikian pengetahuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

2. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Takmir Masjid Kec.Pakong

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai positif beta sebesar 0,527 atau 52,7%, dengan nilai signifikan 0.001 dan nilai t_{hitung} $3.601 > 1.98761$. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat self efficacy yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hal tersebut terlihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata memberikan jawaban skor 4 dan 5. Dan berdasarkan dari seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, dengan pernyataan "saya menjadikan kegagalan masa lalu sebagai motivasi dalam mencapai keberhasilan" menunjukkan presentase paling tinggi menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 49 responden, sehingga menunjukkan sebagian besar takmir masjid Kec,Pakong menjadikan kegagalan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan. Hasil ini diperkuat dan didukung oleh berbagai pendapat seperti (Ramadhani & Lestariningsih, 2020) dengan judul "Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya", hasil penelitian menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,642 atau 64,2%, dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian self efficacy mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini yaitu dilakukan.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Takmir Masjid Kec. Pakong

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0,619 atau 61,9%, dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $70.614 > 3,10$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari presentase jawaban responden yang rata-rata memberikan jawaban skor 4 dan 5. Dan berdasarkan dari seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, dengan pernyataan "saya dapat menghargai hasil kerja sesama rekan kerja" menunjukkan presentase paling tinggi menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 48 responden, sehingga menunjukkan sebagian besar takmir masjid Kec,Pakong dapat menghargai hasil kerja dari sesama rekan kerjanya.

Hasil ini diperkuat dan didukung oleh berbagai pendapat seperti (Mauludiyah, 2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Gresik). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar 0,346 atau 34,6% dengan nilai t 3,072 dan sig

0,003 < 0,05 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, dan Self Efficacy berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar 0,396 atau 39,6% dengan nilai t 3,098 dan sig 0,003 < 0,05 yang berarti Self Efficacy berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai positif beta sebesar 0,538 atau 53,8%, dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh kompetensi terhadap takmir masjid Kec,Pakong,maka semakin tinggi pulalah pengaruhnya terhadap kinerja takmir Masjid Kec,Pakong.
2. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai positif beta sebesar 0,319 atau 31,9% dengan nilai signifikan $0.001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh *Self Efficacy* terhadap takmir masjid Kec,Pakong,maka semakin tinggi pulalah pengaruhnya terhadap kinerja takmir Masjid Kec,Pakong.
3. Variabel Kompetensi dan *Self Efficacy* secara simultan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 70.614, dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap takmir masjid Kec,Pakong,maka semakin tinggi pulalah pengaruhnya terhadap kinerja takmir Masjid Kec,Pakong.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistyowati, 2018, Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 2, No 1.
- Hidayat, Herman, Ivan Aries Setiawan. 2016. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Vol. VIII, No. 2, November 2016.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlis, M., Mus, A. R., & Imaduddin, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 179–192. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.162>.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.

- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–19.
- Rande, Dina. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *eJurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019.
- Rimper, Rinna Ribka & Kawet, Lotje. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12 ISSN :1693- 0827.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafi ndo Persada.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2),135–150.