

PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

Aprilia Sari*, Eko Budi Sulistio
Universitas Bandar Lampung

Abstrak

ARTICLE INFO

Article history:

Received Mei 2024

Revised Mei 2024

Accepted Mei 2024

Available online Mei 2024

[Aprilia.20111042@student.u
bl.ac.id](mailto:Aprilia.20111042@student.u
bl.ac.id)¹,
eb.sulistio@gmail.com²



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Setiap organisasi mengupayakan pengoptimalan hasil kinerja pegawainya. Hal ini memerlukan adanya Self efficacy untuk menunjang hasil kinerja yang optimal. individu (pegawai) yang mempunyai rasa kepercayaan diri pasti akan bersikap tidak takut membuat pilihan, Tujuan riset ini dilakukan yakni guna mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah kabupaten tulang bawang barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner. Survey dilakukan secara sensus kepada 29 pegawai yang bekerja. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan SPSS melalui beberapa metode yaitu analisis deskriptif , uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis dan uji kolerasi regresi sederhana.. Hasil yang diperoleh adalah : berdasarkan hasil uji f bahwa nilai sig. yang diperoleh adalah 0.02 yang berarti $0.02 < 0.05$ dan dilihat juga pada uji hipotesis t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} (3,438) > t_{tabel} (2,052)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara

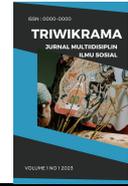
parsial variabel self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja.terdapat kolerasi yang bernilai "sedang" yang mengindikasikan diantara kedua variabel Self Efficacy dan Kinerja Pegawai yang memperoleh nilai kekuatan hubungan diantara variabel keduanya adalah sebesar 0,304. Kemudian Peneliti memperoleh pengaruh dari Self Efficacy terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 30,4% melalui hasil analisis uji koefisien determinasi R^2 .

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kinerja.

Abstract

Every organization strives to optimize the performance results of its employees. This requires self-efficacy to support optimal performance results. Individuals (employees) who have self-confidence will definitely not be afraid to make choices. The aim of this research was to determine the influence of self-efficacy on employee performance at the regional disaster management agency office in West Bone Regency. This research uses quantitative methods and collects data by distributing questionnaires. A census survey was conducted on 29 working employees. The data obtained was then processed using SPSS through several methods, namely descriptive analysis, validity test, reliability test, hypothesis test and simple regression correlation test. The results obtained were: based on the f test results that the sig. obtained is 0.02 which means $0.02 < 0.05$ and it can also be seen in the t hypothesis test that $t_{count} > t_{table}$, namely $t_{count} (3.438) > t_{table} (2.052)$, then H_a is supported and H_o is not supported, so that partially the self-efficacy variable has a significant effect on performance There is a correlation with a "medium" value which indicates that between the two variables Self Efficacy and Employee Performance the value of the strength of the relationship between the two variables is 0.304. Then the researcher obtained that the influence of Self Efficacy on employee performance was 30.4% through the results of the analysis of the coefficient of determination test R^2 .

Keywords: *Self Efficacy*, Performance.



PENDAHULUAN

Peran penting dalam sebuah organisasi yaitu merupakan sumber daya manusia. Hal yang melatarbelakangi manusia menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugas pada suatu instansi yaitu karena manusia itu sendiri yang harus melayani kepentingan publik baik seperti intransi pemerintah maupun suatu organisasi swasta, kedua hal tersebut mengharapkan hasil kinerja yang baik . (Amsyari Mukti, 2018). Sebagai SDM yang turut serta berkontribusi terhadap permasalahan masyarakat yang semakin berkembang dan rumit maka prestasi pada seorang pegawai dipandang amat penting. Dengan diiringi berbagai tekanan dari sekitar terhadap hasil pencapaian kinerja karna melihat dan menimbang sulitnya memperoleh pekerjaan saat ini maka seorang pegawai akan selalu waspada dan memikirkan persaingan serta berlomba untuk keberhasilan yang terbaik dari hasil menjalankan pekerjaannya.

Dalam menangani permasalahan seperti ini dibutuhkan adanya Self efficacy sebab menurut Meistari (1995) individu (pegawai) yang mempunyai rasa kepercayaan diri pasti akan bersikap mandiri dengan tidak takut membuat pilihan serta berani membuat keputusan sendiri, dimana hal ini akan membuat pegawai mampu bersikap dengan penuh keyakinan dan memiliki kinerja yang baik sehingga pegawai berani mendekati tantangan baru dengan penuh semangat serta berkeinginan tinggi dalam bersosial dalam lingkup yang lebih luas. Efikasi diri (Self efficacy) merupakan sebuah kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dapat sukses menyelesaikan suatu tugas yang spesifik Frett (Sumardjono dan Yustinus, 2014:97).

Dalam hal ini instansi pemerintahan merupakan salah satu penunjang pertumbuhan pada suatu kemajuan daerah atas adanya jasa dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat guna memperoleh kemajuan bersama. Pada kondisi yang sedang sulit di masa transisi dari pandemi yang telah berhasil di lalui instansi pemerintah di tuntutan untuk bekerja lebih keras dan fokus pada perkembangan kesejahteraan masyarakat yang lebih efektif dan juga efisien. Hal ini karena pada dasarnya tujuan daripada instansi pemerintahan ialah meningkatkan mutu dan kualitas tenaga kerja (pegawai) agar mereka mampu berkembang dan berkompetisi untuk membuahakan hasil prestasi pencapaian kinerja yang baik agar keberadaan dan fungsinya mapu bermanfaat bagi seluruh masyarakat (Imbaruddin . 2019)

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat adanya kendala dalam lingkungan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yang mana berperan mengabdikan kepada masyarakat. Beberapa perbincangan bersama kepala BPBD TUBABA mengemukakan bahwa beberapa pegawai terkadang kesulitan akan penyelesaian tugas yang melebihi kapasitas saat adanya bencana yang tidak terdeteksi di Kabupaten Tulang Bawang Barat. Sehingga suasana saat adanya bencana terkadang terasa cukup gaduh, yang mana terkadang menjadi kendala pada kinerja pegawai. Ucapan Bapak Drs. Sujatmiko. Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yang bertempat di Desa Panaragan Jaya Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat. yang memiliki tugas menjalankan urusan Pemerintah Daerah di bidang pelayanan masyarakat yang melaksanakan penanggulangan bencana daerah secara terintegrasi yang meliputi prabencana, saat tanggap darurat dan pasca bencana. Karna banyak berbagai fenomena yang harus diatasi dan dilaksanakan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah 5 untuk itu BPBD Tulang Bawang Barat memerlukan kinerja yang dimiliki pegawai tinggi untuk mencapai tujuan instansi tersebut.



METODOLOGI

Pada dasarnya desain penelitian merupakan prosedur untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menyusun ataupun berguna untuk penyelesaian masalah dalam suatu penelitian, berdasarkan tujuan dalam penelitian ini digunakan desain penelitian analitik korelasi. Desain ini bermanfaat sebagai peneliti mengupayakan pengungkapan hubungan antar variabel deduktif dan induktif (Nursalam,2020) Dilaksanakannya penelitian hubungan kausal yang memiliki makna sebab akibat yaitu untuk mengetahui pengaruh dalam Self efficacy terhadap kinerja pegawai. Dalam melaksanakan penelitian ini digunakannya pendekatan crosssectional yang merupakan jenis penelitian yang berfokus pada waktu pengukuran atau observasi data dengan satu kali pengolahan terhadap variable terikat dan variable bebas, biasanya digunakan dalam penelitian guna melihat adanya hubungan antara suatu variable dengan variable lainnya (Sastroasmoro, Ismael, 2011)

Metode penelitian merupakan suatu cara bagaimana suatu penelitian harus dilaksanakan (Hasan,2002:21). Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mampu mengartikan data menjadi angka guna menganalisis hasil penemuannya. Menurut Kasiram (2008) Karimuddin,dkk. (2022 : 14) penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan dengan memanfaatkan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan mengenai apa saja informasi yang hendak diketahui.

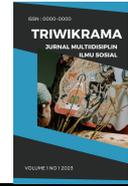
Pada penelitian ini peneliti menilai apakah ada pengaruh Self efficacy terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hal ini dikonsepsikanlah penelitian dengan 2 (dua) variabel yaitu variable bebas Self efficacy sebagai (X) dengan variable terikat Kinerja Pegawai (Y) yang membutuhkan adanya hipotesis serta uji hipotesis dalam pelaksanaan penelitian. Pada penelitian ini ditentukan populasi yang dipergunakan yaitu para pegawai Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yang berjumlah sebanyak 29 responden. sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang terpenuhi oleh populasi. dalam populasi yang dijadikan target penelitian. Teknik pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana hal ini dikatakan sugiyono(2018) karena teknik pengambilan sampel yang fokus pada nilai kejenuhan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi kurang dari 30 orang .Selama pengumpulan data, jenis data yang digunakan yaitu data skunder dan primer yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuesioner dan studi pustaka.

Uji validitas dilakukan guna mengetahui sah atau tidak kuesioner yang digunakan dalam sebuah penelitian (Ghozali.2018:5). Uji validitas dapat menunjukkan level keakuratan suatu instrument guna mengukur data yang di teliti guna menghasilkan pengukuran yang valid . pengujian ini dilakukan dengan system perbandingan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-2, penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 % dengan jumlah sampel 29 orang responen sehingga Rtabel yang digunakan adalah 0,367

Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X) Item Pertanyaan R hitung R Tabel Keterangan X.1 0,588 0,367 Valid X.2

Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X)

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,588	0,367	Valid
X.2	0,409	0,367	Valid
X.3	0,457	0,367	Valid



Self-Efficacy (X)	X.4	0,385	0,367	Valid
	X.5	0,448	0,367	Valid
	X.6	0,460	0,367	Valid
	X.7	0,648	0,367	Valid
	X.8	0,551	0,367	Valid

	X.9	0,486	0,367	Valid
	X.10	0,571	0,367	Valid
	X.11	0,579	0,367	Valid

Sumber : Lampiran diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.1 dengan menggunakan 29 orang responden pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan *self-efficacy* (X) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
	1	0,505	0,367	Valid
	2	0,503	0,367	Valid
	3	0,463	0,367	Valid
	4	0,477	0,367	Valid
	5	0,541	0,367	Valid
	6	0,443	0,367	Valid
	7	0,427	0,367	Valid
	8	0,436	0,367	Valid
	9	0,617	0,367	Valid
	10	0,464	0,367	Valid
	11	0,607	0,367	Valid

Sumber : Lampiran diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.2 dengan menggunakan 29 orang responden pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang



Barat, dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Pengukuran uji reliabilitas memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Apabila $\alpha > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $\alpha < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas variabel self efficacy (X) dan kinerja pegawai (Y) :

Variabel	Cronbach alpha	R tabel	Keterangan
Self Efficacy X	0,701	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.685	0,600	Reliabel

Sumber : Lampiran diolah, 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 dengan menggunakan 29 orang sebagai responden dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan *self-efficacy* (X) dan kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach alpha* $>$ r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner reliabel.

Dalam melakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik agar kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Untuk mengetahui hal tersebut perlu dilakukannya uji normalitas, uji multi kolienaritas dan uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Mean

Analisis mean dilakukan guna mengetahui kecenderungan jawaban dari responden yang terlibat di dalam penelitian ini. hasil uji mean total skor jawaban responden :

Ket	N	Range	min	max	Sum	Mean	Std. Dev
	Statistik	Statistik	statistik	statistik	statistik	statistik	Std. eror
X	29	12	42	54	1,410	48,62	,611
Y	29	15	40	55	1,347	46,45	,691

Tabel menjelaskan hasil analisis mean total skor dari kedua variabel yaitu *Self Efficacy* dan kinerja pegawai. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai mean dari variabel independen yaitu *Self Efficacy* sebesar 48,62 dengan standar deviasi sebesar 3,289. Dengan total pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel X adalah sejumlah 11, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab "4" yaitu "Setuju". Sedangkan kinerja pegawai sebesar 46,45 dengan standar deviasi sebesar 3,719. Dengan total



pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel Y adalah sejumlah 11, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab "4" yaitu "Setuju".

Analisis Korelasi Self Efficacy dengan Kinerja Pegawai Hasil pearson correlation test Self Efficacy dan Kinerja Pegawai

Correlations			
		Self Efficacy	Kinerja Pegawai
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	29	29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis uji korelasi pada tabel 4.17 dilihat bahwa nilai korelasi atau hubungan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,552 jika dilihat berdasarkan tingkatan pengukuran, bisa disimpulkan bahwasannya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sedang yang memiliki arah hubungan yang positif dimana semakin tinggi *Self Efficacy* maka akan meningkat pula tingkat kinerja pegawai.

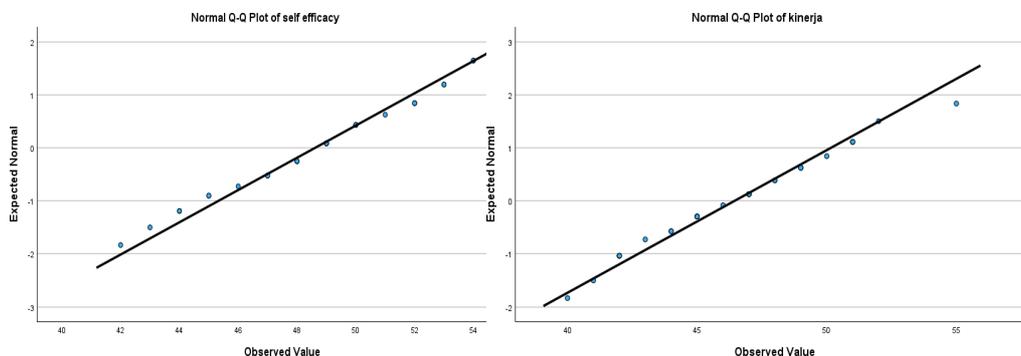
Uji Analisis Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas umumnya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam pengujian model regresi telah terdistribusi normal atau tidak.

1. Grafik Probability plot

Uji Normalitas dengan pendekatan grafik normal plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini.





Bahwa berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik di atas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

2. Uji Shapiro-Wilk

Berdasarkan data uji normalitas juga dapat diketahui melalui uji Shapiro-Wilk Test Yaitu berikut :

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
self efficacy	.098	29	.200*	.970	29	.547
Kinerja	.100	29	.200*	.974	29	.679

Nilai pedoman yang digunakan untuk melihat data normal adalah jika nilai pada kolom sig > level of significant ($\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Diperoleh nilai pada kolom signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.433	4.866		-.089	.930
	self efficacy	.061	.100	.117	.612	.546

a. Dependent Variable: RES2



Berdasarkan hasil uji ARCH diperoleh nilai signifikansi variabel independen > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada data sensus tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai pedoman yang digunakan untuk melihat data normal adalah jika nilai pada kolom sig > level of significant ($\alpha = 0,05$) maka data berdistribusi normal. Diperoleh nilai pada kolom signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.114	8.843		1.822	.080
	Self Efficacy	.624	.181	.552	3.438	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi : dari table Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Self Efficacy (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.872	1	117.872	11.818	.002 ^b
	Residual	269.300	27	9.974		
	Total	387.172	28			

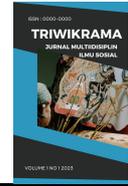
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Self Efficacy Kesimpulan :

$$F_{tabel} : F(k-1 ; n-k) F = (2-1 ; 29-2) / F = (1:27) = 2,90$$

Nilai F hitung sebesar 11,818 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,002. Nilai F hitung (11,818) > F tabel (2,90) dan nilai sigma lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,02 < 0,05$ maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung yang berarti bahwa self-efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada BPBD Kab. Tulang Bawang Barat.

Hasil Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.114	8.843		1.822	.080
	Self Efficacy	.624	.181	.552	3.438	.002



Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Self-Efficacy* 3,438 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,02 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,438) > t_{tabel} (2,052)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.279	3.158
a. Predictors: (Constant), Self Efficacy				

Self Efficacy (X) memberikan sumbangan efektif terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif (Beta X R) X 100%
<i>Self Efficacy</i> (X)	0,552	0,552	0,304 = 30,4%

sumbangan efektif variabel bebas Self Efficacy (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) yakni sebesar 0,304 atau 30,4%. Hal tersebut berarti Self Efficacy (X) memiliki sumbangan efektif pengaruh sebesar 30,4 % terhadap peningkatan kinerja pegawai .

PEMBAHASAN

Dalam penelitian pengaruh *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ini telah dilakukan uji korelasi dan juga pengujian nilai *pearson correlation* yang diperoleh adalah 0,552 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sedang diantara keduanya . Angka tersebut juga menunjukkan angka yang positif yang memiliki arti semakin tinggi tingkat Self Efficacy semakin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,438 dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Dengan dasar pengambilan keputusan :

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$. dengan demikian berarti $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,052$ (terlampir t_{tabel}) . dengan tingkat sig $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Self Efficacy* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

telah dilakukan uji kolerasi yang mana menimbulkan hasil 0,552 yang ditunjukkan oleh hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai. adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruhnya berfokus pada angka 30,4 hal ini dijelaskan pada tabel 4.19 yang memuat besaran perhitungan variabel *Self Efficacy* (X) memberikan sumbangan efektif terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 60,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilaksanakan didalam penelitian.

Peneliti juga memperoleh hasil uji regresi sederhana yang menghasilkan bahwa adanya pengaruh adanya pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai yang memperoleh nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis H_a Adanya pengaruh



yang signifikan antara *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Memberikan pengaruh yang positif dengan perolehan nilai signifikansi 0,02

KESIMPULAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang signifikan pada variabel independen yaitu *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. Setelah dilakukannya penelitian, dapat diperoleh kesimpulan *self efficacy* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini memperoleh pengaruh sebesar 30,4% sedangkan 60,6% pengaruh dari kinerja pegawai yang positif dipengaruhi oleh hal lainnya yang tidak di bahas oleh peneliti.

Nilai uji kolerasi yang diperoleh didalam penelitian ini yaitu sebesar 0,552 yang mengindikasikan hubungan yang “sedang” diantara kedua variabel independen dan dependen. Sedangkan berdasarkan hasil uji f bahwa nilai sig. yang diperoleh adalah 0.02 yang berarti $0.02 < 0.05$ dan dilihat juga pada uji hipotesis t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung} (3,438) > t_{tabel} (2,052)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja . Besar pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai yaitu 0,304, yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas (*Self Efficacy*) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) adalah sebesar 30,4% berpengaruh.

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Alfeus Manutung. 2018. *Terapi Prilaku Kognitif pada Pasien Hipertensi*. Wineka Media. Malang.
- Alma, Buchari. 2015. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis* . Jakarta : Salemba Empat,
- Dr. Karimuddin Abdullah, S.HI., M.A., CIQnR, dkk. 2022. *Metodologi Penelitian kuantitatif* . Pidie : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI
- Dr. Rismawati, S.E., M.M., Prof. Dr. Mattalata, S.E., M.Si. 2018 . *Evaluasi kinerja (penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan)* . Makassar . Celebes media perkasa
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edy sutrisno. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : kencana Elbadiansyah.
2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV. Gaol, J.L. (2014). *A to Z Human Capital*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Greer, Charles R. 1995. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- M. Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Mardiasmo, 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Penerbit Andi Yogyakarta
- Meistasari . 1995 . *bagaimana meningkatkan rasa percaya diri* . Jakarta . Bina putra aksara
- Nursalam. 2020. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Prof. amir imbaruddin, MDA, Ph.D. 2019. *Birokrasi akuntabilitas kinerja*.



- Yogyakarta. Deepublish
- Raudatussalamah, V. S. (2015). Self-Efficacy Dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah*, 17(2), 214-229.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sihombing, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit IN Media.
- Soedarmayanti. 2017. Perencanaan dan perkembangan sumber daya manusia. Surabaya : Universitas dr. soetomo
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012 - 2016, 2(2), 2–9.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : kencana
- Syamsu Yusuf, et. al., Teori Kepribadian (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 135.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.