

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efikasi Diri Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi (Studi Pada Pegawai Generasi X Perum Perhutani Kph Bandung Utara)

Winda Oktari

Program Studi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266

windaoktari@student.inaba.ac.id

Andhika Mochamad Siddiq

Program Studi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266

andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article's History:

Received 11 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 5 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Oktari, W., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efikasi Diri Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi (Studi Pada Pegawai Generasi X Perum Perhutani Kph Bandung Utara). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1633-1642. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2419>

Abstrak:

Sumber daya manusia merupakan elemen inti yang memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi. Organisasi yang berkualitas dan berkembang cenderung memberikan penekanan yang besar pada pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan fungsi mereka berjalan optimal, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Efikasi Diri dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Generasi X Pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif serta Analisis Jalur. Terdapat 50 karyawan yang menjadi responden. Teknik analisis jalur digunakan untuk menentukan jalur mana dengan mempertimbangkan pengaruh langsung dan tidak langsung yang paling efektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel termasuk dalam kategori "cukup rendah". Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa semua garis regresi memiliki nilai positif, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan perbandingan nilai regresi tersebut, ditetapkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai generasi X pada Perum Perhutani KPH Bandung Utara dengan nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

Keywords: Kompetensi Pegawai, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai

JEL Classification: M00; M31.

Pendahuluan

Pasca pandemi Covid-19, perusahaan mengalami masa transisi di mana kebiasaan kerja mengalami perubahan menuju pemanfaatan yang lebih luas terhadap teknologi digital. Dalam menghadapi perubahan yang cepat ini, sensitivitas terhadap lingkungan organisasi menjadi krusial bagi setiap organisasi untuk dapat merespons dengan cepat, mengingat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Oleh karena itu, peningkatan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya terkait dengan sumber daya manusia, menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia merupakan aspek sentral dan memegang peran yang signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang berkembang dengan baik akan memberikan perhatian yang

besar pada pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi mereka secara optimal, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para anggota organisasi atau perusahaan, baik dalam sektor swasta maupun publik, di semua tingkatan pekerjaan sangatlah penting. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan. Kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan mereka harus dapat menjalankannya dengan keyakinan.

Mangkunegara (2017:9) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merujuk pada pencapaian prestasi atau hasil kerja, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh individu atau kelompok sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan tugas mereka sesuai dengan yang ditugaskan kepada mereka.

Penelitian ini dilakukan dengan menetapkan kriteria perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja pegawai yaitu pada Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara sebagaimana

Tabel 1 Data hasil capaian kinerja pegawai Perum Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara

PERSPEKTIF	KPI	Target	Realisasi
A. KEPEMIMPINAN DAN TANGGUNG JAWAB KEMASYARAKATAN	1. Pemenuhan data Tingkat Kesehatan Perusahaan	90%	85%
	2. Pemenuhan data KPKU	85%	80%
	3. Pemenuhan data GCG	85%	81%
B. EFEKTIVITAS PRODUKSI DAN PROSES	1. Penyediaan Bibit	Bibit	
	2. Keberhasilan Tanaman Tahun ke 2	100%	90%
	3. Keberhasilan Tanaman Tahun ke 3	98%	80%
	4. Keberhasilan Tanaman Tahun ke 6	98%	98%
	5. Pencapaian Tebangan A Jenis Jati	80%	80%
	6. Pencapaian Tebangan A Jenis Rimba	75%	75%
	7. Pencapaian Sadapan Getah Pinus	80%	75%
	8. Penurunan jumlah pencurian pohon	100%	90%
	9. Pencapaian Target Supply BBI	100%	85%
	10. Pelaksanaan Agroforestry dalam rangka mendukung ketahanan pangan	Hektar	
C. FOKUS PELANGGAN	1. Melaksanakan Survey CSI	80%	70%
	2. Ketepatan pemenuhan laporan berkala	80%	75%
D. FOKUS TENAGA KERJA	1. Melaksanakan pengisian kuesioner ESI	75%	75%
	2. Pengisian CLI	80%	70%
	3. Pemenuhan data Produktivitas Tenaga Kerja	80%	70%
E. KEUANGAN DAN PASAR	1. Laba Usaha	Rp (Juta)	
	2. Efektivitas dan Efisiensi Biaya	%	

Sumber : Data Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara.

Berdasarkan data tabel 1 memperlihatkan bahwa pegawai dalam pengerjaan tugas jauh dari target yang sudah direncanakan. Dampak dari hal tersebut diduga menyebabkan penurunan kunjungan dari wisatawan pada tahun 2023.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara didapat fenomena mengenai kompetensi pegawai Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara menurut hasil wawancara adalah intansi tidak memfasilitasi pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya yang menyebabkan banyaknya keluhan terkait *jobdesk* yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan hingga sekarang pegawai generasi X masih dilakukan pendampingan dari bagian tata usaha terkait pekerjaannya yang menggunakan teknologi. Setelah didapatnya kemungkinan penyebab fenomena yang terjadi pada kantor Perum

Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara, peneliti melakukan langkah selanjutnya yaitu untuk melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang pegawai kantor Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara untuk memastikan hasil wawancara yang didapat. Pernyataan kuesioner yang disusun oleh peneliti didasarkan dari indikator dari beberapa teori. Indikator-indikator tersebut disesuaikan dengan beberapa indikasi penyebab dan hasil kuesioner direkap oleh peneliti berdasarkan jawaban 'tidak' yang terbanyak dan mengacu pada rata - rata jawaban responden.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Pra Survei 20 Orang Pegawai Yang Berkaitan Dengan Kompetensi Pegawai Yang Kemungkinan Menjadi Faktor Penyebab Terjadinya Fenomena Pada Kantor Perum Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara

FAKTOR PENYEBAB	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		YA		TIDAK	
Kompetensi Pegawai	Apakah anda memiliki pengetahuan untuk mendukung pekerjaan saat ini?	14	70%	6	30%
	Apakah anda selalu berlatih guna meningkatkan pengetahuan?	5	25%	15	75%
	Apakah anda memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani?	8	40%	12	60%
	Apakah anda mampu dalam mengidentifikasi suatu masalah?	6	30%	14	70%
	Apakah anda memiliki kemauan mencari solusi permasalahan yang sedang dihadapi?	7	35%	13	65%
	Apakah anda memiliki inisiatif dalam membantu sesama rekan kerja?	18	90%	2	10%
	Apakah anda termasuk orang yang ramah dan sopan dalam melakukan pekerjaan?	20	100%	0	0%
	Apakah anda selalu serius dalam menanggapi setiap permasalahan yang ada?	6	30%	14	70%
	Apakah anda mampu mengoperasikan teknologi dalam pekerjaan sehari – hari?	18	90%	2	10%
	Apakah anda cenderung memilih tugas menggunakan teknologi?	5	25%	15	70%
	Apakah pekerjaan menggunakan teknologi lebih mudah dan cepat selesai?	6	30%	14	70%
RATA - RATA JAWABAN		10	51%	10	49%

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukan bahwa hasil wawancara dan pra – kuisisioner selaras. Faktor permasalahan pertama yang menjadi indikasi penyebab fenomena pada Kantor Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara adalah kompetensi pegawai. Dimana dari 11 jumlah pertanyaan mayoritas jawaban responden menunjukan dibawah rata – rata jawaban ya dan diatas rata – rata jawaban tidak yang dapat diartikan bermasalah. Dengan persentase tertinggi jawaban tidak sebanyak 15 orang atau 75% responden itu menyatakan tidak setuju mengenai responden selalu berlatih untuk meningkatkan pengetahuan. Hal ini menimbulkan permasalahan terkait kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaan juga tidak dapat beradaptasi pada transisi zaman dimana pekerjaan yang cenderung menggunakan teknologi.

Selanjutnya, dari hasil wawancara didapat pula fenomena mengenai Efikasi Diri di Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara dimana menurut narasumber adalah setelah pegawai tidak merasa dirinya kompeten atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya mereka seringkali langsung membuat pernyataan tidak sanggup akan tugas yang diberikan dan membuat jabatannya menjadi kosong. Hal ini menyebabkan seringkali terjadinya kepincangan struktur organisasi karena ketika pegawai sudah membuat pernyataan tidak mampu tindak lanjut dari intansi adalah akan menurunkan jenjang pegawai yang bersangkutan menjadi staff khusus di bidangnya dimana tidak memiliki tugas pokok dan fungsi jabatan. Permasalahan ini muncul akibat tidak percaya diri nya pegawai akan kompetensinya. Setelah didapatnya kemungkinan ke 2 penyebab fenomena yang terjadi pada kantor Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara, peneliti melakukan langkah selanjutnya yaitu pra survei dengan menyebar kuesioner kepada 20 orang pegawai kantor Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara untuk memastikan hasil wawancara yang didapat. Pernyataan kuesioner yang disusun oleh peneliti didasarkan dari indikator dari beberapa teori. Indikator- indikator tersebut disesuaikan dengan beberapa indikasi penyebab dan hasil kuesioner direkap oleh peneliti berdasarkan jawaban 'tidak' yang terbanyak dan mengacu pada rata - rata jawaban responden.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Pra Survei 20 Orang Pegawai Yang Berkaitan Dengan Efikasi Diri Yang Kemungkinan Menjadi Faktor Penyebab Terjadinya Fenomena Pada Kantor Perum Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara

FAKTOR PENYEBAB	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		YA		TIDAK	
Efikasi Diri	Apakah anda menghindari tugas diluar batas kemampuan?	15	75%	5	25%
	Apakah anda selalu menganalisis perilaku sebelum bertindak?	18	90%	2	10%
	Apakah anda dapat menyesuaikan atau menghadapi tugas – tugas yang sulit?	3	15%	17	85%
	Apakah anda sosok yang yakin akan dapat melakukan tugas baik yang sesuai kemampuan maupun tidak?	4	20%	16	80%
	Apakah anda sosok yang hanya yakin dapat melakukan tugas apabila sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	17	85%	3	15%
	Apakah anda sosok yang percaya diri?	5	25%	15	75%
	Apakah anda menilai diri anda tidak mampu menyelesaikan tugas?	13	65%	7	35%
	Apakah setiap melakukan pekerjaan anda selalu yakin dan berusaha?	19	95%	1	5%
	Apakah anda memiliki keyakinan akan berhasil setiap mengerjakan sesuatu?	5	25%	15	75%
RATA - RATA JAWABAN		11	55%	9	45%

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukan bahwa hasil wawancara dan pra – survei pun selaras. Faktor permasalahan kedua yang kemungkinan menyebabkan fenomena pada Kantor Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bandung Utara adalah Efikasi diri. Dimana dari 9 jumlah pertanyaan mayoritas jawaban responden menunjukan dibawah rata – rata jawaban ya dan diatas rata – rata jawaban tidak yang dapat diartikan bermasalah. Dengan persentase tertinggi jawaban tidak sebanyak 17 orang atau 85% responden menyatakan tidak setuju mengenai responden dapat menyesuaikan atau menghadapi tugas – tugas yang sulit.

Hal ini menimbulkan permasalahan dimana pegawai cenderung menghindari tugas tugas yang dianggap sulit dan hanya yakin dapat melakukan tugas apabila sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kombinasi pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur interaksi dan kontribusi tenaga kerja dengan tujuan memastikan keefektifan dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017), kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja oleh setiap pegawai yang memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Pendapat Mangkunegara (2017) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi atau output kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sumber daya manusia dalam periode tertentu dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan yang diberikan kepada mereka. Sinambela (2016) menyatakan pandangan lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika.

Kompetensi Pegawai

Menurut Kadarwati (2019), Kompetensi Pegawai adalah gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang dapat bersifat teknis, terkait dengan keterampilan interpersonal, atau berfokus pada aspek bisnis. Sementara itu, Sutrisno (2019) mengemukakan pandangan yang berbeda, mendefinisikan Kompetensi Pegawai sebagai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja, yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja, sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan.

Efikasi Diri

Menurut (Astuti, 2020) Efikasi diri adalah perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik. Pendapat lain menurut (Cahyadi, 2022) adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki individu melainkan lebih kepada psikologis atau keyakinan individu. Sedangkan menurut (Schunk, 2018) efikasi diri merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang kondisi dari masing-masing variabel dan mengonfirmasi hipotesis yang diajukan. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Generasi X di Perum Perhutani KPH Bandung Utara, yang berjumlah sebanyak 50 orang. Data dari kuesioner telah diolah dan dievaluasi menggunakan perangkat Amos Graphic karena validitas dan reliabilitas survei telah teruji sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur untuk memperkirakan kekuatan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Operasionalisasi Variabel

NO	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan dalam melakukan pekerjaan
			Ketelitian Pegawai dalam menjalankan tugas
			Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi

NO	Variabel	Dimensi	Indikator
		Kuantitas Kerja	Kecepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas
			Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan
		Tanggung Jawab	Kesadaran akan kewajiban dalam melaksanakan tugas
			Berani mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
		Kerja Sama	Bersosialisasi dengan baik sesama karyawan
			Memiliki kemampuan Kerjasama yang baik dalam pelaksanaan tugas
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa bantuan pimpinan
			Melakukan pekerjaan tanpa diminta.
2	Kompetensi Pegawai (X1)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Memiliki pengetahuan yang mendukung dalam pekerjaan.
			Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
		Keterampilan (<i>Skill</i>)	Memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang kerja yang dijalani.
			Mampu mengidentifikasi masalah dengan baik.
			Berkeinginan untuk mencari solusi atas setiap masalah yang timbul.
		Sikap (<i>Attitude</i>)	Mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.
			Menunjukkan keramahan dan kesopanan dalam menjalankan tugas.
			Memberikan respons serius terhadap setiap masalah yang dihadapi.
3	Efikasi Diri (X2)	<i>Magnitude</i> (Tingkat Kesulitan Tugas)	Menghindari situasi dan perilaku yang melebihi kapasitasnya.
			Menganalisis opsi perilaku yang akan diuji
			Menyesuaikan diri dan menghadapi secara langsung tugas-tugas yang sulit.
		<i>Generality</i> (Luas Bidang Perilaku)	Keyakinan yang berlaku untuk berbagai perilaku.
			Keyakinan hanya berlaku untuk bidang tertentu.
		<i>Strength</i> (Kekuatan)	Mempunyai keyakinan yang tinggi akan kemampuan diri.
			Meyakini bahwa dirinya dapat menyelesaikan tugas yang dihadapi.
			Keyakinan yang teguh dalam usahanya tetap kuat.
			Yakin akan meraih kesuksesan dalam pekerjaannya.

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Hasil dan Pembahasan

Peneliti mengumpulkan ringkasan tanggapan terhadap penelitian ini dari 50 kuisioner yang disampaikan. Temuan pertama adalah bahwa 30% responden adalah perempuan dan 70% laki-laki. Kedua menurut usianya 39% responden berusia 29 – 43 Tahun dan 61% Responden berusia 44 – 55 tahun.

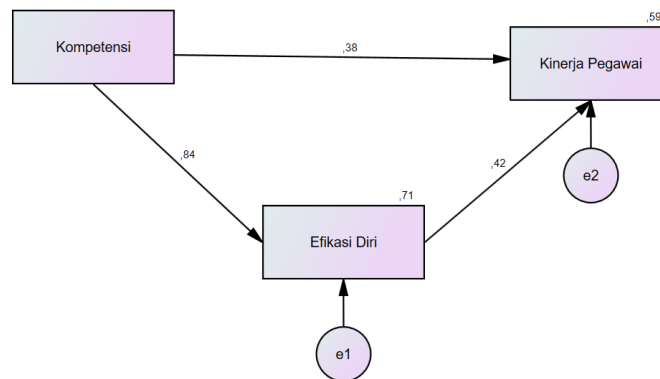
Tabel 5 Hasil rekapitulasi kuisioner

Variabel	Persentase	Informasi
Kompetensi Pegawai	57,40%	Cukup Rendah
Efikasi Diri	55,33%	Cukup Rendah
Kinerja Pegawai	60,95%	Cukup Rendah

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa Pegawai Generasi X Perum Perhutani KPH Bandung Utara memiliki kompetensi yang cukup rendah. Ini menunjukkan bahwa pekerja tidak cukup mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu, dengan Tingkat Efikasi diri yang cukup rendah pula menandakan kurangnya keyakinan dan kecenderungan menghindari pekerjaan. Terakhir, tingkat kinerja pegawai Generasi X Perum Perhutani KPH Bandung Utara berperingkat cukup rendah. Hal ini menunjukkan kualitas dan kuantitas karya yang dihasilkan oleh aparatur Generasi X Perum Perhutani KPH Bandung Utara. Untuk saat ini Pegawai Generasi X Perum Perhutani KPH Bandung Utara belum maksimal dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diembannya.

Peneliti menggunakan model berikut dengan bantuan perangkat lunak Amos Graphic untuk menentukan hasil analisis jalur:



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen diilustrasikan pada Gambar 1. Dapat disimpulkan bahwa semua faktor eksogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen karena semua garis regresi memiliki angka positif. Penulis menyertakan tabel bobot regresi agar pembaca dapat menentukan besar kecilnya regresi yang terjadi.

Tabel 6 Bobot Regresi

Bobot Regresi	Memperkirakan	SE	CR	P
Efikasi Diri ← Kompetensi Pegawai	0,892	0,082	10,886	***
Kinerja Pegawai ← Efikasi Diri	0,631	0,252	2,504	0,012
Kinerja Pegawai ← Kompetensi Pegawai	0,597	0,267	2,236	0,025

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 6 mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memiliki dampak yang beragam terhadap variabel dependen. Dengan nilai critical ratio sebesar 10,886 dan simbol p-value (***) menunjukkan bahwa H1 diterima, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh parsial terhadap efikasi diri. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menghipotesiskan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh kompetensi. (Dwi & Saian, 2023; Meilani, 2020; Nurmalia & Setiyaningsih, 2020; Romadon & Fridatien, 2019; Sholihah & Listiadi, 2022)

Dengan critical ratio bernilai 2,504 dan nilai p-value sebesar 0,012, menandakan diterimanya H2, yang mengindikasikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Akhmad, D.B, Fatimah & Rahmawati, 2019; Desiana, 2019; Muhamad et al., 2024; Pulungan & Rivai, 2021; Saputri & Lestariningsih, 2021; Siddiq et al., 2023)

Dengan nilai critical ratio sebesar 2,236 dan simbol p-value 0,025, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki dampak parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh positif yang parsial terhadap kinerja karyawan. (Hidayat et al., 2020; Krisnawati & Bagia, 2021; Rosmaini & Tanjung, 2019; Siddiq et al., 2023; Tinggi et al., 2022; Wamnebo & Ridlwan Muttaqin, 2023)

Tabel 7 Pengaruh Langsung

Efek Langsung Standar	Kompetensi Pegawai	Efikasi Diri
Efikasi Diri	0,841	0
Kinerja Pegawai	0,378	0,423

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 8 Pengaruh Tidak Langsung

Efek Tidak Langsung Standar	Kompetensi Pegawai	Efikasi Diri
Efikasi Diri	0	0
Kinerja Pegawai	0,356	0

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 7 dan 8 menunjukkan perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung yang terjadi. Kompetensi memiliki pengaruh langsung sebesar 0,3 terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,356, dimediasi oleh efikasi diri. Temuan perbandingan menunjukkan bahwa *Direct Effect* memiliki nilai regresi yang lebih tinggi daripada *Indirect Effect* ($0,378 > 0,356$), menjadikan *Direct Effect Path*, dimana Kompetensi Secara Langsung Mempengaruhi Efikasi Diri, sebagai pendekatan yang paling efektif. Beberapa penelitian menemukan bahwa Efikasi Diri memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja (Desiana, 2019; Romadon & Fridatien, 2019; Sholihah & Listiadi, 2022) dan hasil ini sejalan dengan temuan tersebut. Namun ada perbedaan ketika jalur yang diambil adalah *Direct Effect* karena nilai *Direct Effect* lebih tinggi dari *Indirect Effect*.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat Kompetensi, Efikasi Diri, dan Kinerja Karyawan relatif rendah. Secara terpisah, Kompetensi dan Efikasi Diri pegawai memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai, masing-masing dengan persentase pengaruh sebesar 36% dan 36,69%. Meskipun Efikasi Diri memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai lebih signifikan karena nilai dampak langsungnya lebih tinggi daripada dampak tidak langsungnya.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan dengan sampel yang terbatas, sehingga hasilnya mungkin akan lebih terperinci jika penelitian melibatkan sampel yang lebih luas, termasuk penelitian di luar negeri. Kedua, model penelitian yang digunakan yaitu model analisis jalur, memiliki keterbatasan dalam menjelaskan indikator mana yang menggambarkan masing-masing variabel. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan *Structural Equation Model* untuk memberikan gambaran yang lebih

komprehensif, tidak hanya tentang jalur atau regresi yang terjadi tetapi juga tentang indikator yang mewakili setiap variabel.

Referensi

- Akhmad, D.B, Fatimah, A. T., & Rahmawati, D. V. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Culinary Science & Hospitality Research*, 25(12), 44–54.
- Astuti. (2020). *Hubungan antara efikasi diri dengan keterampilan komunikasi*.
- Cahyadi, A. dan W. (2022). *Psikologi Kepribadian*. PT Inovasi Pratama Indonesia.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 382–392.
- Dwi, G., & Saian, A. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru (Kompetensi Profesional) terhadap Self Efficacy. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(1). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mangkunegara, A. A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Meilani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Self Efficacy Serta Dampaknya Pada Loyalitas Tenaga Kependidikan Di *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan ...*, 15(1). <https://jurnal.lp2msasbabel.ac.id/index.php/taw/article/download/1351/514>
- Muhamad, Fajri, A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari Muhamad*. 6(448), 1446–1457.
- Nurmalia, L., & Setyaningsih, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik & Motivasi Terhadap Efikasi Diri Guru Sdn Gugus Vi Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Holistika*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.24853/holistika.4.1.45-52>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Romadon, A. S., & Fridatien, E. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empris Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *Solusi*, 17(4), 63–84. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1773>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Schunk. (2018). *Regulated and Performance: Issues and Educational Application*. Lawrence L-Erlbaum Association.
- Sholihah, N. H., & Listiadi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Kejuruan Akuntansi Dan Kematangan Vokasional Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Intervening Self-Efficacy. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(2), 01–19. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i2.39310>
- Siddiq, A. M., Muttaqin, R., & Wijaya, F. (2023). The effect of competence on job satisfaction and its impact on employee performance at the culture and tourism office of east Belitung Regency. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 289–297. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. dan Re. Damayanti (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.

- Sudirjo, F., Ekasari, S., Efendi, B., Dewi, L. K. C., & Asir, M. (2024). Analysis Of The Influence Of Website Quality, Pricing, Customer Trust And Brand Image On Purchase Intention Of Marketplace Customers. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 129-135. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2160>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., Maju, M., Indonesia, C., & Indonesia, J. C. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepercayaan dimediasi Tingkat Kepuasan Konsumen pada PT . Japfa Comfeed Indonesia , TBK Cabang Makassar. 5(2), 385–405. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>