



Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH), Tangerang Selatan

Muhammad Hilmi¹, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

¹mhmadhilmi07@gmail.com, ²Dosen01089@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH) Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu menghasilkan kesimpulan yang sistematis, terstruktur, dan dapat diuji kebenarannya melalui analisis data statistik. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden. Analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,057 > t tabel 2,008 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,313 > t tabel 2,008 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, berdasarkan uji F, *Self Efficacy* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung sebesar 17,003 > F tabel 3,180 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan *Self Efficacy* dan Kompetensi dapat mendukung peningkatan Kinerja Pegawai pada PPSDMLH-KLH Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effects of *Self-Efficacy* and Competence on Employee Performance at the Center for Environmental Human Resources Development (PPSDMLH-KLH) in South Tangerang, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method with an associative approach. The quantitative approach was selected because it enables the research to generate systematic, structured, and statistically testable conclusions based on empirical data. The sampling technique used was *probability sampling*, with a total sample of 53 respondents. Data analysis was conducted after all responses had been collected to examine the relationships and effects among the research variables. The results show that, based on the t-test, *Self-Efficacy* has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 5.057 > t-table of 2.008 and a significance value of 0.000 < 0.05. Competence also has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 4.313 > t-table of 2.008 and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, based on the F-test, *Self-Efficacy* and Competence simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, with an F-value of 17.003 > F-table of 3.180 and a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, the research hypotheses are accepted, indicating that improvements in *Self-Efficacy* and Competence can support higher Employee Performance at PPSDMLH-KLH in South Tangerang.

Keywords: *Self-Efficacy*, Competence, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang dimiliki setiap organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM mencerminkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki individu dan terus berkembang melalui proses pembelajaran maupun pengalaman kerja. Secara umum, SDM dibedakan menjadi dua cakupan, yaitu SDM makro yang meliputi seluruh penduduk usia produktif dalam suatu wilayah dan SDM mikro yang mengacu pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas serta mewujudkan sasaran yang diharapkan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH) Tangerang Selatan yang merupakan unit kerja di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan

Kehutanan. Instansi ini memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan kapasitas serta kompetensi sumber daya manusia di bidang lingkungan hidup dan kehutanan melalui penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, pengembangan profesionalisme aparatur, dan berbagai program peningkatan kapasitas lainnya. Mengingat peran tersebut sangat strategis, keberadaan pegawai yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik menjadi aspek penting untuk mendukung terciptanya layanan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan program kerja, hingga pengawasan terhadap seluruh aktivitas pekerjaan. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan standar penilaian yang jelas, terukur, dan disepakati sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja setiap pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan di PPSDMLH-KLH, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Gambaran mengenai kondisi tersebut disajikan pada Tabel 1. yang menunjukkan data kinerja pegawai PPSDMLH-KLH selama periode 2022–2025 sebagai dasar untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang terjadi.

Tabel 1
Data Kinerja Pegawai PPSDMLH-KLH 2022-2025

No	Indikator	Item	Tahun	Jumlah Data	Baik	Tidak Baik	Persentase Baik
1	Kualitas Kerja	Laporan kegiatan pegawai	2022	51 Laporan	24	27	47,1%
			2023	53 Laporan	30	23	56,6%
			2024	52 Laporan	21	31	40,4%
			2025	53 Laporan	35	18	66,0%
2	Kuantitas Kerja	Target penyelesaian tugas bulanan	2022	51 Pegawai	23	28	45,1%
			2023	53 Pegawai	28	25	52,8%
			2024	52 Pegawai	22	30	42,3%
			2025	53 Pegawai	32	21	60,4%
3	Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu	2022	51 Pegawai	21	30	41,2%
			2023	53 Pegawai	26	27	49,1%
			2024	52 Pegawai	20	32	38,5%
			2025	53 Pegawai	30	23	56,6%
4	Efektivitas	Pemanfaatan waktu dan sumber daya kerja	2022	51 Pegawai	22	29	43,1%
			2023	53 Pegawai	29	24	54,7%
			2024	52 Pegawai	23	29	44,2%
			2025	53 Pegawai	33	20	62,3%

5	Komitmen	Kepatuhan terhadap tanggung jawab kerja	2022	51 Pegawai	26	25	49,0%
			2023	53 Pegawai	32	21	39,6%
			2024	52 Pegawai	24	28	53,8%
			2025	53 Pegawai	36	17	32,1%

Sumber : PPSDMLH-KLH

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di PPSDMLH-KLH selama periode 2022–2025 masih menunjukkan berbagai permasalahan pada setiap indikator yang diukur. Persentase pegawai dengan kategori tidak baik pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Kondisi yang paling menonjol terjadi pada tahun 2024, ketika persentase kategori tidak baik mencapai 59,6% pada kualitas kerja, 57,7% pada kuantitas kerja, 61,5% pada ketepatan waktu, 55,8% pada efektivitas, dan 53,8% pada komitmen. Meskipun pada tahun 2025 terlihat adanya perbaikan pada seluruh indikator tersebut, berbagai kendala masih dijumpai, seperti kualitas laporan kegiatan, pencapaian target kerja, ketepatan penyelesaian tugas, efektivitas pemanfaatan waktu dan sumber daya, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih memerlukan peningkatan agar dapat mencapai kondisi yang lebih optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan perhatian terhadap berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari organisasi, tetapi juga ditentukan oleh faktor internal yang melekat pada diri setiap pegawai. Dalam penelitian ini, *self efficacy* dan kompetensi dipandang sebagai dua faktor yang diduga memiliki peranan penting dalam mendukung kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas, menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, mencapai target yang telah ditetapkan, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi umumnya memiliki rasa percaya diri yang lebih baik, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta mampu bertahan dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Mereka memandang setiap hambatan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai sesuatu yang menghalangi pencapaian tujuan. Keyakinan tersebut mendorong pegawai untuk terus berusaha, meningkatkan ketekunan, dan mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan.

Sebagai gambaran awal mengenai *self efficacy* pegawai di PPSDMLH-KLH, peneliti melakukan pra-survei yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Tabel Pra-survei Penilaian Variabel *Self Efficacy* berdasarkan indikator *Self Efficacy*

No	Indikator <i>Self Efficacy</i>	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Pegawai
1	Pengalaman akan Kesuksesan (<i>Past Performance</i>)	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengalaman keberhasilan.	18	60%	12	40%	30
2	Pengalaman Individu Lain (<i>Vicarious Experience</i>)	Saya termotivasi dan percaya diri ketika melihat rekan kerja berhasil menyelesaikan tugasnya	20	67%	10	33%	30

3	Persuasi Verbal (<i>Verbal Persuasion</i>)	Saya merasa lebih percaya diri ketika mendapatkan dorongan dan dukungan dari atasan atau rekan kerja	22	73%	8	27%	30
4	Kondisi Fisiologis dan Emosional (<i>Physiological & Emotional States</i>)	Saya mampu mengendalikan stres dan emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan	16	53%	14	47%	30

Sumber : Data olahan Pra-survey 2026

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat *self efficacy* pegawai PPSDMLH-KLH dalam melaksanakan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan berada pada kategori cukup baik, namun masih belum sepenuhnya optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya perbedaan tingkat persetujuan responden pada masing-masing indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini.

Pada indikator **pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)**, sebanyak 18 pegawai atau 60% responden menyatakan yakin mampu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan pengalaman keberhasilan yang pernah diperoleh sebelumnya. Di sisi lain, masih terdapat 40% responden yang menyatakan tidak setuju. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian pegawai belum memiliki pengalaman keberhasilan yang cukup kuat untuk dijadikan dasar dalam membangun keyakinan diri ketika menghadapi pekerjaan.

Hasil pada indikator **pengalaman individu lain (*vicarious experience*)** menunjukkan bahwa 67% responden menyatakan setuju bahwa keberhasilan rekan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja di PPSDMLH-KLH mampu memberikan contoh positif melalui pencapaian rekan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat 33% responden yang belum merasakan pengaruh tersebut secara optimal.

Pada indikator **persuasi verbal (*verbal persuasion*)**, tingkat persetujuan responden mencapai 73%, sehingga menjadi persentase tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan, arahan, dan motivasi yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan rasa percaya diri pegawai. Walaupun demikian, masih terdapat 27% responden yang berpendapat bahwa dorongan verbal tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan keyakinan diri mereka.

Sementara itu, indikator **kondisi fisiologis dan emosional (*physiological & emotional states*)** memperoleh tingkat persetujuan sebesar 53%, yang merupakan persentase terendah di antara seluruh indikator *self efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa mampu mengendalikan stres dan emosi ketika menghadapi tekanan kerja, masih terdapat hampir setengah responden yang mengalami kesulitan dalam mengelola kondisi psikologis dan emosionalnya. Keadaan tersebut berpotensi memengaruhi kestabilan kinerja, terutama ketika pegawai dihadapkan pada situasi kerja yang menuntut ketahanan mental dan pengambilan keputusan secara cepat.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* pegawai PPSDMLH-KLH berada pada kategori sedang sehingga masih memerlukan peningkatan. Perbaikan terutama diperlukan pada aspek pengalaman keberhasilan kerja serta kemampuan mengelola kondisi fisiologis dan emosional. *Self efficacy* yang belum optimal tersebut diduga dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai, sehingga perlu menjadi perhatian organisasi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

Selain *self efficacy*, kompetensi juga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan perpaduan antara motif, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, kondisi tersebut

dapat berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya produktivitas pegawai.

Menurut Wibowo (2022:113), kompetensi merupakan kemampuan beserta karakteristik yang dimiliki individu dan diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang efektif. Sementara itu, Arief dan Nisak (2022:42) menjelaskan bahwa kompetensi juga berfungsi sebagai pedoman bagi organisasi dalam menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berikut gambaran data awal terkait kondisi kompetensi pegawai:

Tabel 3
Tabel Pra-Survey Indikator Kompetensi Pegawai PPSDMLH-KLH

No	Indikator Kompetensi	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	Jumlah Pegawai
1	<i>Motives</i> (Motif)	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam melaksanakan tugas.	20	67%	10	33%	30
2	<i>Traits</i> (Sifat/Karakteristik Pribadi)	Saya memiliki ketekunan dan mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi pekerjaan.	18	60%	12	40%	30
3	<i>Self-Concept</i> (Konsep Diri)	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.	17	57%	13	43%	30
4	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	Saya memiliki pengetahuan yang memadai terkait tugas dan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	22	73%	8	27%	30
5	<i>Skill</i> (Keterampilan)	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	16	53%	14	47%	30

Sumber : Data olahan Pra-survey 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 30 pegawai PPSDMLH-KLH sebagai responden, diperoleh gambaran mengenai tingkat kompetensi pegawai berdasarkan lima indikator, yaitu *motives* (motif), *traits* (sifat atau karakteristik pribadi), *self-concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skill* (keterampilan). Hasil tersebut memberikan informasi mengenai kondisi kompetensi pegawai sebagai salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja.

Pada indikator ***motives* (motif)**, sebanyak 20 responden atau sebesar 67% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas. Namun, masih terdapat 33% responden yang menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum memiliki motivasi kerja yang cukup kuat untuk mendorong pencapaian hasil kerja secara maksimal.

Hasil pada indikator ***traits* (sifat atau karakteristik pribadi)** menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan setuju memiliki ketekunan serta mampu mengendalikan emosi dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, sebanyak 40% responden menyatakan tidak setuju. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam menjaga ketekunan dan mengelola emosi masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung secara lebih efektif.

Pada indikator ***self-concept* (konsep diri)**, sebanyak 57% responden menyatakan setuju bahwa mereka memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sementara itu, 43% responden menyatakan tidak setuju. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri antarpegawai masih beragam sehingga belum seluruh pegawai memiliki rasa percaya diri yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Indikator ***knowledge* (pengetahuan)** memperoleh tingkat persetujuan tertinggi dibandingkan indikator lainnya, yaitu sebesar 73%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan yang memadai mengenai tugas serta bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Meskipun demikian, masih terdapat 27% responden yang menyatakan tidak setuju, sehingga peningkatan pengetahuan melalui berbagai program pengembangan tetap diperlukan.

Sementara itu, pada indikator ***skill* (keterampilan)** hanya 53% responden yang menyatakan setuju memiliki keterampilan yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan 47% responden menyatakan tidak setuju. Persentase tersebut menunjukkan bahwa keterampilan pegawai masih berada pada tingkat yang belum optimal sehingga memerlukan peningkatan agar mampu mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif.

Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi pegawai PPSDMLH-KLH berada pada kategori cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan pada beberapa aspek. Indikator *self-concept* (konsep diri) dan *skill* (keterampilan) masih memperlihatkan persentase yang relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi perlu terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang terarah, pendampingan dalam bekerja, serta penguatan pengetahuan dan keterampilan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai *self efficacy*, kompetensi, dan kinerja masih banyak dilakukan pada sektor swasta. Penelitian yang dilaksanakan pada instansi pemerintah, khususnya lembaga yang bergerak di bidang pengembangan sumber daya manusia seperti PPSDMLH-KLH, masih tergolong terbatas. Di samping itu, penelitian yang menguji pengaruh *self efficacy* dan kompetensi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai juga belum banyak dilakukan. Sementara itu, kondisi di PPSDMLH-KLH menunjukkan bahwa meskipun secara teori kedua variabel tersebut diyakini mampu meningkatkan kinerja, pada kenyataannya kinerja pegawai masih belum mencapai kondisi yang optimal. Keadaan tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara teori dengan kondisi empiris di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa masih terdapat kesenjangan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan kondisi nyata yang terjadi di PPSDMLH-KLH. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis secara empiris pengaruh *self efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PPSDMLH-KLH Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan upaya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH), Tangerang Selatan.”**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif menurut John W. Creswell (2023, hlm. 37–40) merupakan pendekatan untuk menguji teori dengan mengukur variabel-variabel penelitian menggunakan instrumen tertentu, kemudian dianalisis dengan teknik statistik. Data dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diolah dan disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Adapun pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

Pendekatan kuantitatif juga lebih efisien karena menggunakan sampel yang mewakili populasi, serta menghasilkan kesimpulan yang sistematis, terstruktur, dan dapat diuji kebenarannya. Dengan demikian, metode kuantitatif dinilai paling tepat untuk memberikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH) yang berlokasi di Kawasan Sains dan Teknologi BJ Habibie, Gedung 211, Jl. Raya Puspatek, Muncul, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15314.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup, karena jumlah populasi pegawai ada 53 orang, maka Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis ialah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya dan tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup sebanyak 53 orang.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap responden yang teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.546 + 0.550X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.334 atau sebesar 33.4% sedangkan sisanya sebesar 66.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.057 > 2.008)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH).

Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.683 + 0.470X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.517 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.267 atau sebesar 26.7% sedangkan sisanya sebesar 73.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.313 > 2.008)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH).

Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.687 + 0.406 X_1 + 0.278X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.636 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.405 atau kontribusi pengaruh secara

simultan sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17.003 > 3.180)$ dan juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH).

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut: *Self Efficacy* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* pegawai pada PPSDMLH-KLH tergolong baik. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 17,546 + 0,550X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,578 yang menunjukkan hubungan pada kategori **sedang**, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,334 atau 33,4%, sedangkan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(5,057 > 2,008)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH). Kompetensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 dengan kategori baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada PPSDMLH-KLH berada pada kategori baik. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 21,683 + 0,470X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 yang menunjukkan hubungan pada kategori sedang, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,267 atau 26,7%, sedangkan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(4,313 > 2,008)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH). Secara simultan, *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97 dengan kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 12,687 + 0,406X_1 + 0,278X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,636 yang menunjukkan hubungan pada kategori kuat, serta nilai koefisien determinasi sebesar 0,405 atau 40,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(17,003 > 3,180)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, *Self Efficacy* dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH). *Self Efficacy* (X1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada item nomor 10, yaitu "*Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang mendukung kestabilan emosional pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan*" dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 (kategori baik). Oleh karena itu, Manajemen Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH) disarankan untuk meningkatkan dukungan psikologis kepada pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta menyediakan program pengelolaan stres dan konseling apabila diperlukan. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu pegawai menjaga kestabilan emosional sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Kompetensi (X2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada item nomor 5, yaitu "*Perusahaan meningkatkan keterampilan pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif*" dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 (kategori baik). Oleh karena itu, Manajemen Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH) disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis, workshop, mentoring, serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Dengan demikian, keterampilan pegawai dapat terus berkembang sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas penyelesaian pekerjaan. Kinerja Pegawai (Y), Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada item nomor 1, yaitu "*Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standar yang ditetapkan*" dengan nilai rata-rata sebesar 3,72 (kategori baik). Oleh karena itu, Manajemen Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup (PPSDMLH-KLH) disarankan untuk memperkuat penerapan standar operasional prosedur (SOP), memberikan pembinaan dan evaluasi kinerja secara berkala, serta meningkatkan pengawasan terhadap kualitas hasil pekerjaan. Langkah tersebut diharapkan dapat mendorong pegawai menghasilkan pekerjaan yang lebih rapi, konsisten, dan sesuai dengan standar organisasi.

Reference

1. Arifudin, B. A. H., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 20–29. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>
2. Aulia Dewi Utami, R., & Handayani, A. (2025). Pengaruh *Self Efficacy*, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1713–1723. DOI: <https://doi.org/10.63822/1qgew438>
3. Budiyo, A. (2021). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
4. Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
5. Chaerunnisa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo DayaBersama PLTU Pelabuhan Ratu). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
6. Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
7. Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25. <https://doi.org/10.24167/psiko.v14i2.974>
8. Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
9. Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
10. Fauziyiah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
11. Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukdida*, 16(1), 1–12. <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/IMB>
12. Irawandi, Frilia Yuwana; Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>
13. Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100–113. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>
14. Krisnadiputra, A. A. B. B. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN , WORK ENGAGEMENT DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VILLA 69 UMALAS KEROBOKAN KELOD BADUNG. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4307/3347>
15. Kusuma, N. tri, Soni kumiawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 128–136. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664>
16. Lukiasuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
17. Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
18. Masruroh, Z. P. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 2(4), 565–571. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
19. Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>
20. Nurlitasari, N., Ary, I. G., Palguna, R., & Rahardja, E. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Work Performance through Job Satisfaction and Work Engagement as Intervening Variables : Case Study on Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 85–97. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3581>