

**AFILIASI:**

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen, Medan,
Sumatera Utara

***KORESPONDENSI:**

nadya.aura@student.uhn.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business-management/about>

DOI:**CITATION:**

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).
Pengaruh Self Efficacy dan
Kompetensi Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Tanjung
Balai. *Jurnal Business and
Maangement*, Vol.3 No.2, Hal: 604
- 617

Riwayat Artikel :**Artikel Masuk:**

Agustus 2025

Di Review:

September 2025

Diterima:

Oktober 2025

PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KOTA TANJUNGBALAI

Nadya Aura prima Sitorus¹, Pasaman Silaban², Juara Simanjuntak³,
Frederick Saroha Silaban⁴

Email coresspondence: nadya.aura@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh selfefficacy dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor camat Kota Tanjung Balai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang responden dan metode analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda dengan software SPSS. Hasil penelitian self-efficacy dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tanjung Balai.

Kata Kunci: *Self efficacy, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of self-efficacy and competence on the performance of sub-district office employees in Tanjung Balai City. This study is quantitative in nature. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 34 respondents, and the data analysis method used was multiple regression analysis with SPSS software. The results of the study showed that self-efficacy and competence have a positive and significant effect on the performance of employees at the sub-district office in Tanjung Balai City.

Keywords: *Self-efficacy, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kecamatan adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh Camat. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatakan bahwa “Kecamatan atau yang sering disebut dengan bagian wilayah dari daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Camat”. Kecamatan merupakan instansi yang langsung melayani dan melaksanakan sebagian wewenang Walikota untuk menangani urusan otonomi daerah. Pemerintah Kecamatan dituntut untuk kreatif, inovatif dan aspiratif khususnya pada pelayanan publik. Para ASN diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Adapun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimaksud terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menggantikan UU ASN sebelumnya, memperkuat pengaturan mengenai sistem merit serta penegakan kode etik dan komitmen pegawai ASN dalam menjalankan tugas. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai dengan standar instansi pemerintah dalam mendukung tercapainya tujuan instansi tersebut. Suatu organisasi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawai, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak bagi kemajuan instansi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Syarif, 2023). Tidak semua sumber daya manusia di dalam instansi pemerintahan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu, kantor camat perlu menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, dan keyakinan diri yang diperlukan untuk menjalankan tugas pegawai. Meskipun memiliki potensi yang dapat dikembangkan, jika karyawan tidak percaya pada kemampuannya, kontribusi pegawai terhadap perusahaan tidak akan optimal. Keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan dikenal sebagai self-efficacy.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dapat memengaruhi cara pegawai dalam mengatasi tantangan dan mencapai tujuan kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur berdasarkan efektivitas penyelesaian tugas, kualitas kerja, serta kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Syarif (2023) self efficacy sebagai keyakinan seseorang dalam mengukur kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan yang diharapkan, orang yang memiliki self efficacy yang tinggi berarti memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia dapat mencapai keberhasilan dengan kemampuan yang dimilikinya. Indikator dari efikasi diri adalah sebagai berikut: derajat kesukaran tugas, kekuatan keyakinan, generalisasi. Seseorang dengan self efficacy tinggi cenderung dapat mengubah situasi disekitarnya, karena pegawai percaya pada kemampuan diri untuk menyelesaikan berbagai tugas. Sebaliknya, individu dengan self efficacy rendah merasa tidak mampu mengubah keadaan, karena pegawai meragukan kemampuan diri pegawai. Dalam situasi sulit, orang dengan self efficacy tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan berusaha lebih keras, sementara pegawai yang memiliki self efficacy rendah lebih cenderung untuk menyerah. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Pipit Mulyah, 2020).

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Menurut Juli (2024) kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal, kecerdasan emosional, serta kemampuan berpikir kritis dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Kompetensi diri berperan penting dalam

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

menentukan kualitas kinerja pegawai, karena seseorang yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas dengan efektif, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, mengembangkan kompetensi menjadi hal yang penting dalam mendukung keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tanjungbalai.

TINJAUAN PUSTAKA

Self Efficacy

Satria (2022) mengemukakan *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Sunyoto (2015) *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. *Self efficacy* pada dasarnya adalah keyakinan atau kemampuan yang dimiliki tentang tugas apa yang dikerjakan. *Self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Muslimah et al. (2024) *self efficacy* merupakan suatu elemen penting tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud. Muslimah et al., (2024) *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, pertama level/magnitude, yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Kedua *generality* yaitu individu menilai kemampuan pegawai berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Ketiga, *strength* artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, pegawai akan bertahan dengan usaha pegawai meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi menjadi dasar bagi individu dalam mencapai kinerja optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Wibowo (2016: 273) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Robbin (2018: 78) kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Sutrisno (2016: 203) kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kemudian Kaswan (2017: 85) kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, pengetahuan atau keahlian, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh pekerja yang unggul ke dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi menjadi penting karena memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja, pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensinya dalam bekerja. Indikator kompetensi Sutrisno (2016), pertama pengetahuan (*knowledge*) yaitu

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

kesadaran dalam bidang kognitif. Kedua, pemahaman (*understanding*) yaitu kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Ketiga kemampuan/keterampilan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keempat sikap (*trait*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, dan kelima motif yaitu dorongan interal untuk melakukan suatu perbuatan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai didalam suatu perusahaan serta bagaimana cara pegawai dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya.

Kasmir (2016: 157) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sistem penilaian kinerja pegawai adalah suatu rangkaian proses dijalankan oleh instansi mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Rivai, 2016).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan system karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Dimensi untuk mengukur kinerja pegawai PNS menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 4 terdiri dari pertama sistem penilaian kinerja yang objektif , kedua terukur , ketiga akuntabel, keempat partisipatif, dan kelima transparan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 25 ayat 1, indikator kinerja pegawai (1) orientasi pelayanan, (2) komitmen, (3) integritas, (4) disiplin, dan (5) kerjasama

Kerangka Penelitian

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy mempunyai pengaruh dalam perkembangan mutu sumber daya manusia dimana *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dimasa yang akan datang dengan hasil yang yang diharapkan (Revita, 2019). Dari keyakinan ini seorang individu akan bekerja dengan lebih giat dan semangat agar dapat menghasilkan yang terbaik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Self-efficacy ini yang akan menentukan bagaimana pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya maka pegawai tersebut akan merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa memberikan yang terbaik untuk instansi sehingga pegawai juga akan meningkatkan kinerjanya. Widiartanto (2017) variabel *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

H1: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai di suatu organisasi. Luhtina Resmayani et al., (2023) meyakini bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu Wijaya (2022), yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan program pengembangan diri mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, temuan-temuan ini mendukung teori bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan individu tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, menggarisbawahi pentingnya investasi dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi peningkatan kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

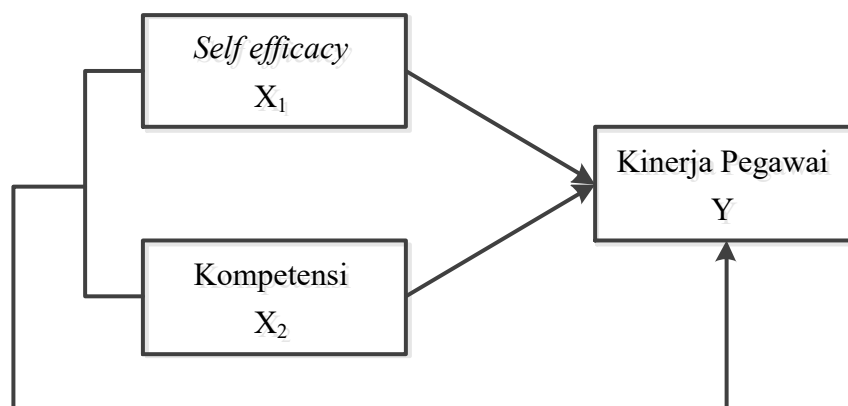
H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjungbalai.

Pengaruh Self efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki *Self efficacy* yang baik, mencerminkan kemampuan pegawai yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas. Sebagaimana dikemukakan oleh **Sutrisno (2020)** yang menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di organisasi pemerintah. Pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan pendidikan, terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ratna Putri Wulandari & Siti Mujanah (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ketika diterapkan secara simultan. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang baik, terus mengembangkan kompetensinya. cenderung menunjukkan hasil kerja yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dari penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Self efficacy dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif dan dilakukan pada Kantor Camat Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jl. M.Abbas lingkungan IV Kelurahan Pantai Burung Kecamatan Tanjungbalai Selatan, 21311. Sedangkan waktu pelaksanaannya dimulai pada November 2024 sampai dengan Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada pada Kantor Camat Tanjungbalai yaitu sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas. Untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan uji parsial dan koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Self eefficacy</i> Muslimah et al., (2024)	<i>Self efficacy</i> efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.	1. <i>Level/Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i>
Kompetensi Diri Sutrisno (2016:203)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Motif
Kinerja Pegawai (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun, 2019)	Kinerja Pegawai adalah Prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.	1. Sistem Penilaian Objektif 2. Terukur 3. Akuntabel 4. Partisipatif 5. Transparan

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, dan usia pegawai.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	18	46.1%
	Perempuan	16	52.95
	Jumlah	52	100%

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

2	Usia Pegawai:		
	<35 Tahun	15	28.84%
	35-45 Tahun	15	28.84%
	46-55 Tahun	10	19.23%
	>55 Tahun	12	23.07%
	Jumlah	52	100%

Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 47.1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 52.9%. Jumlah responden laki-laki yang lebih banyak dalam penelitian ini disebabkan oleh fakta bahwa struktur pemerintahan masih didominasi oleh laki-laki karena laki-laki dianggap memiliki kapasitas kepemimpinan dan pengalaman yang lebih banyak.

Dalam penelitian ini kelompok usia yang memiliki jumlah yang sangat banyak adalah responden dengan kelompok usia 35-45 dan <35 tahun yaitu sebanyak 15 orang. Pada rentang usia ini, individu umumnya telah memiliki pengalaman, pemahaman serta kedewasaan emosional dalam menjalankan tugas-tugas. Dimana pemerintah pun sering memberikan tanggung jawab lebih besar pada kelompok usia ini.

Uji Validitas

Tabel 3 menunjukkan uji validitas dengan menggunakan metode nilai *pearson correlation* atau r_{hitung} masing-masing berada diatas 0.3 dan juga nilai signifikannya yang berada dibawah 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, serta dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validitas		Keterangan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Self Efficacy	X1.1	0.519	0.361	Valid
	X1.2	0.577	0.361	Valid
	X1.3	0.535	0.361	Valid
	X1.4	0.513	0.361	Valid
	X1.5	0.597	0.361	Valid
	X1.6	0.511	0.361	Valid
	X1.7	0.571	0.361	Valid
	X1.8	0.569	0.361	Valid
	X1.9	0.518	0.361	Valid
	X1.10	0.595	0.361	Valid
Kompetensi	X2. 1	0.586	0.361	Valid
	X2.2	0.684	0.361	Valid
	X2.3	0.538	0.361	Valid
	X2.4	0.682	0.361	Valid
	X2.5	0.552	0.361	Valid
	X2.6	0.546	0.361	Valid
	X2.7	0.515	0.361	Valid
	X2.8	0.517	0.361	Valid
	Y1	0.565	0.361	Valid
	Y2	0.684	0.361	Valid
	Y3	0.494	0.361	Valid

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

Kinerja Pegawai	Y4	0.628	0.361	Valid
	Y5	0.510	0.361	Valid
	Y6	0.698	0.361	Valid
	Y7	0.481	0.361	Valid
	Y8	0.570	0.361	Valid
	Y9	0.591	0.361	Valid
	Y10	0.489	0.361	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4 menunjukkan pengujian reliabilitas dengan membandingkan nilai kriteria *Cronbach Alpha* dengan nilai hitung *Cronbach Alpha*, maka dapat diketahui apakah data dapat dikatakan reliabel. Maka, berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 dengan masing-masing nilai yaitu variabel *self efficacy* sebesar 0,736 lalu variabel kompetensi sebesar 0,715 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,757.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kriteria <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0.736	0.6	Reliabel
Kompetensi	0.715	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.757	0.6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi pada bagian kolmogorov-Smirnov (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 1,41 dan lebih besar dari nilai Kolmogorov-Smirnov 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel *self- efficacy* dan kompetensi pegawai dalam penelitian ini berdistribusi normal

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**
Unstandardized
Residual

N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85712304
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.096
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

Pengujian Multikolinieritas

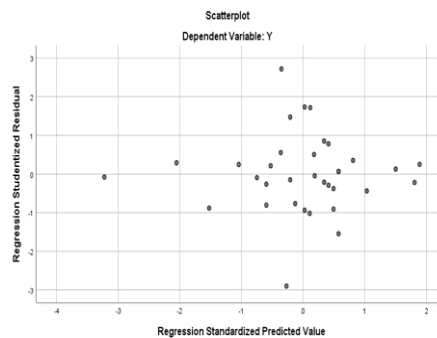
Tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.6 menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan nilai Tolerance tidak < 0,1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan atau sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self Efficacy	.678	1.476
	Kompetensi	.678	1.476

Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas pada titik-titik pada data di atas adalah menyebar secara acak dan juga diketahui bahwa penyebaran data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja dan membentuk suatu pola yang menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Data

Tabel 7 menunjukkan model persamaan analisis data pada penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 18.123 + 0.312 X_1 + 0.478 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 18.123 menunjukkan bahwa bernilai positif (+) yang berarti Kinerja Pegawai Kantor Camat nilai konstantanya sebesar 18.123.
2. Koefisien regresi sebesar 0.312 pada *self-efficacy* menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.312, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 7 Uji Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.123	4.311		4.204	.000
	Self Efficacy	.312	.137	.334	2.273	.030
	Kompetensi	.478	.141	.497	3.383	.002

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 menunjukkan nilai t_{tabel} pada $df = 31 = 1,696$ dapat dibandingkan dengan nilai t_{hitung} pada tabel di atas dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui untuk variabel *self efficacy* (X1) memiliki $t_{\text{hitung}} 2,273 > t_{\text{tabel}} 1,696$ dan signifikan $0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Diketahui untuk variabel kompetensi (X2) memiliki $t_{\text{hitung}} 3,383 > t_{\text{tabel}} 1,696$ dan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.204	.000
	x1	2.273	.030
	x2	3.383	.002

a. Dependent Variable: y

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 18.691 Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan memperhatikan kriteria penentuan F tabel, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,28 dan kemudian dibandingkan dengan nilai F hitung ($18,691 > 3,28$). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_3 , yaitu *self efficacy* dan kompetensi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.245	2	68.622	18.691	.000 ^b
	Residual	113.814	31	3.671		
	Total	251.059	33			
a. Dependent Variable: KI						
b. Predictors: (Constant), KO, SE						

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 menunjukkan nilai koefisien determinasi pada kolom R Square dan Adjusted R Square. Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel *self-efficacy* dan kompetensi, maka nilai yang digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah nilai pada kolom *R Square*. Melihat hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis data, maka dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,547 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel *self-efficacy* dan kompetensi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah kuat yaitu sebesar 45.3% dan selebihnya 54.7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

Tabel 10 Hasil Uji R-Square

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.739 ^a	0.547	0.517	1.91609
a. Predictors: (Constant), KO, SE				
b. Dependent Variable: KI				

PEMBAHASAN

Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda $Y = 18,123 + 0,312X_1 + 0,478X_2$ ditemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kota Tanjung Balai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri pegawai maka semakin meningkat pula tingkat peluang kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel self efficacy diperoleh nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Dengan demikian variabel self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kota Tanjung Balai. Semakin baik self efficacy semakin tinggi kinerja pegawai yang diinginkan organisasi, kinerja pegawai akan tercapai jika adanya dorongan motivasi dari atasan. Artinya pegawai yang memiliki self efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Hasil pernyataan sesuai dengan (Sunyoto, 2015) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kota Tanjung Balai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda $Y = 18,123 + 0,312X_1 + 0,478X_2$ ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Tanjung Balai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat pula tingkat peluang pegawai mendapatkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kota Tanjung Balai maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Tanjung Balai. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Hasil ini sesuai Sutrisno, (2016) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Self efficacy dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa self-efficacy dan kompetensi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Tanjung Balai. Besarnya pengaruh selfefficacy dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji F yang dilakukan. Apabila dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,28 maka nilai F hitung lebih besar $18,691 > 3,28$. Dengan merujuk pada pendapat (Sutrisno, 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta (Sunyoto. 2015) yang menyebut self-efficacy sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan, maka dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linier berganda bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Tanjung Balai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kota Tanjung Balai.

Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam kaitannya dengan self-efficacy dan kompetensi di Kantor Camat Kota Tanjungbalai memperhatikan peningkatan self-efficacy melalui pelatihan yang fokus pada peningkatan kepercayaan diri, pemberian tantangan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, serta dukungan psikologis dari atasan. Selain itu, kompetensi pegawai perlu ditingkatkan melalui pelatihan teknis berkala, program pengembangan keterampilan, dan mentoring dari rekan kerja yang lebih berpengalaman. Diperlukan sistem penilaian yang melibatkan partisipasi pegawai dalam proses evaluasi, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif serta penghargaan atas pencapaian individu maupun tim. Transparansi dalam proses penilaian dan pemberian insentif akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda guna mengembangkan indikator yang lebih terukur dan relevan untuk variabel self efficacy dan kompetensi.

REFERENCE

- Budiono , Namari, S. (2022). Budaya organisasi, self efficacy dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pt. Sapta prima perkasa. 5(2).
- Cita LW, D. A. (2016). Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 2(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., Nugroho, A., & Sari, D. (2023). The Influence of Self-Efficacy and Competence on Employee Performance in the Industrial Sector. Journal of Human Resource Development, 15(2), 112-125.
- Juli, oktavia vera. (2024). Pengaruh Kompetensi , Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. 1(3), 643–653.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1). Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Muslimah, Sismeri Dona, & Meldawati. (2024). Pengaruh Self efficacy Terhadap Jenis Persalinan pada Ibu Bersalin di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Al-Hayat: Natural Sciences, Health & Environment Journal, 2(2), 150–156. <https://doi.org/10.47467/alhayat.v2i2.2685>
- Nyoman Indriyani, D., Nengah Suardhika, I., & Agus Eka Rismawan, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- Pipit Mulyah, D. (2020). Pengaruh Effect Efficacy Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Journal GEEJ, 7(2), 12–27.

Sitorus, Nadya.A.P., dkk (2025).

Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai.

Prasetyo, B., Wijaya, R., & Susanto, H. (2022). Self-Efficacy and Employee Productivity: A Study on Service and Manufacturing Sectors. *International Journal of Business and Management Studies*, 20(1), 89-104.

Riset Bisnis Dan Investasi, 2(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76> Values , 4(1), 150–166.

Ratna Putri Wulandari, & Siti Mujanah. (2024). Pengaruh Self efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 188–200. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>

Revita, N. (2019). Hubungan Self-efficacy (Efikasi Diri) Terhadap Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VII SMPN 1 Tanah Putih Tahun Ajaran 2019/2020. *Skripsi*, 8–9.

Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.

Satria, D. (2022). Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 727–740. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998>

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.); Edisi ke-1).

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. 2(2), 61–67.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Prenada Media Group.

Syarif, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(2), 35–45. <https://doi.org/10.31869/me.v9i2.4845>

Undang-Undang Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Kompetensi sekretariat negara*.

Wibowo, A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(4), 283–295.

Widiartanto, M. &. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534–543.