

## Pengaruh *Self Efficacy*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil

Ni Putu Desi Paramitha Laksmi <sup>(1)</sup>

Dr. I Gede Putu Kawiana, SE.,MM <sup>(2)</sup>

Ida I Dewa Ayu Yayati W, SE.,MM.,Ak <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: [paramitalaksmi.desi@gmail.com](mailto:paramitalaksmi.desi@gmail.com)

Diterima: 29 Agustus 2021	Direvisi: 31 Agustus 2021	Disetujui: 2 September 2021
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

### ABSTRACT

The good performance of the Tabanan District Health Office is also supported by the organizational commitment formed in it. By showing good performance, employees will feel satisfied with the results of their work. This satisfaction forms a strong organizational commitment within the Tabanan District Health Office. The purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy and organizational commitment on employee performance. The research method used in this study is multiple linear regression analysis. The sample used in this study were 67 respondents, namely employees of the Tabanan District Health Office. The data analysis techniques used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of the study, it can be seen that: (1) Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance. (2) Organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance. (3) Simultaneously self-efficacy and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance at the Tabanan District Health Office. The magnitude of the influence of independent variables on employee performance is 85.5%.

**Keywords:** *self efficacy; organizational commitment; employee performance.*

### ABSTRAK

Kinerja yang baik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan juga ditunjang dengan komitmen organisasi yang terbentuk di dalamnya. Dengan menunjukkan kinerja yang baik, para pegawai akan merasa puas pada hasil pekerjaannya. Kepuasan tersebut membentuk sebuah komitmen organisasi yang kuat di dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh dari *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden yakni pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 85.5%.

**Kata kunci:** *Self Efficacy; Komitmen Organisasi; dan Kinerja Pegawai*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia optimal yang dimaksud adalah mengenai kinerja sumber daya manusia atau pegawai yang mampu menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, (2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi pegawai dan masyarakat. Karena itu organisasi atau instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya Hikmah (2018). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai V, 2016). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimper (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self-efficacy* diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa besar potensi yang dimilikinya. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan. Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimper (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Menurut Kuntari dan Salim (2003) dalam Sapitri (2016) bahwa komitmen kerja di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah.

Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan merupakan salah satu dinas dibawah naungan pemerintah Kabupaten Tabanan. Tugas pokok dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan yaitu membantu melaksanakan penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kesehatan khususnya pada Kabupaten Tabanan. Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat mencapai targetnya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik. Kemampuan

---

dan keahlian yang dimiliki para pegawai membuat mereka sangat percaya diri dalam menjalankan semua pekerjaannya. *Self efficacy* yang dimiliki pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan membuat mereka sangat nyaman dalam bekerja. Setiap pekerjaan diselesaikan dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga mereka percaya bahwa hasil kerjanya tidak akan mengecewakan.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan terlihat dipengaruhi oleh *self efficacy* dari pegawai serta komitmen organisasi. Hasil observasi awal yang telah dilakukan memberikan gambaran mengenai kinerja dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan tersebut menjadi daya tarik bagi peneliti untuk meneliti mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi dengan *self efficacy* dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan, (3) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

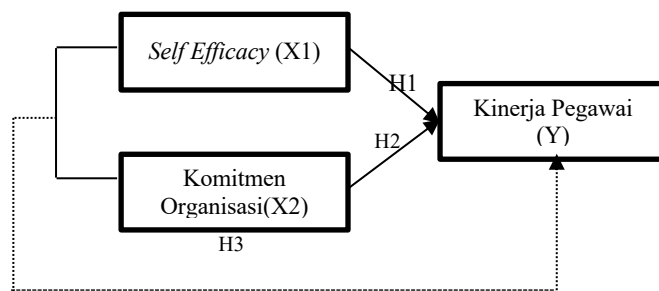
- H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja negeri sipil pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan
- H3 : Diduga *self efficacy* dan komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan kali ini adalah desain penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Dalam menguji hipotesis, penulis melakukan penelitian atas dasar kuesioner. Data yang berupa jawaban – jawaban atas kuesioner itulah yang nantinya dijadikan dasar bagi penulis menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, hal yang akan dianalisis yaitu mengenai *self efficacy*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standaroperasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sajangbati, 2013). Baron dan Byrne (2004) dalam Hikmah (2018)mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan

penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Steers (2005) dalam Kolondam (2016) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai non pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan pada tahun 2019 yang berjumlah 67 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, yaitu: dengan nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju, dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju. Berikut ini merupakan kerangka konsep penelitian Pengaruh *Self efficacy*, dan komitmen perusahaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gianyar.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

Sumber: Kolondam (2016)

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian instrumen penelitian yang baik harus memenuhi validitas dan reliabilitas. Hasil instrumen penelitian dikatakan valid dan reliabel jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 dan koefisien keandalannya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,60. Suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40096730
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.079
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.255 <sup>c</sup>

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 1, nilai sig 0,255 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual atau model regresi berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil perhitungan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Tabulasi Output SPSS**

Variabel	Standardized Beta	Probabilitas(sig.)	Keterangan
Konstanta	11.888	0.002	
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.384	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X2)	0.837	0.000	Signifikan
R Square	0.425		
F Statistik	23.683		
Probabilitas (p-value)	0,000		
Variabel Dependen	Kinerja Pegawai (Y)		

Sumber: data diolah, (2021)

Dari tabel 4.15, dapat dibuatkan fungsi regresi sebagai berikut.

$$Y = 11,888 + 0,384 X1 + 0,837X2 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\alpha = 11,888$  : Secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 11,888 yang artinya apabila variabel *self efficacy* (X1), komitmen organisasi (X2) tidak mengalami perubahan maka kinerja pegawai akan sebesar konstan 11,888.  $\beta_1 = 0,384$ : Secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy*(X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,384 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *self efficacy* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,384 satuan dengan syarat variabel lain

diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.  $\beta_2 = 0,837$ : secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,837 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,837 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.952 <sup>a</sup>	.855	.807	4.46920

Sumber: data diolah, (2021)

Nilai *R square* sebesar 0,855 menunjukkan bahwa 85,5% variasi nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor *self efficacy* dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja dan lain-lain.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Signifikansi Parameter (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.888	3.628		3.277	.002
	X1	.384	.204	.213	1.881	.000
	X2	.837	.185	.511	4.519	.000

Sumber: data diolah, (2021)

Hasil pengujian t-test pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan diperoleh nilai thitung = 1.881 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1.66 dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan . Hasil pengujian t-test pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan diperoleh nilai thitung = 4.519 dibandingkan dengan nilai ttabel = 1.66 dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai thitung lebih besar darinilai ttabel, dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan

**Tabel 5. Hasil Uji Signifikasi Nilai F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.096	2	473.048	23.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1278.322	64	19.974		
	Total	2224.418	66			

Sumber: data diolah,(2021)

Hasil pengujian F-test *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.14 dan nilai Fhitung sebesar 23.683, sehingga jika dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan Fhitung berada pada daerah penolakan maka diterima. Ini berarti bahwaself *efficacy*() dan komitmen organisasi () berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwaself *efficacy*() dan komitmen organisasi () berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya.

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) *Self efficacy* berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. (2) Komitmen organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. (3) *Self efficacy* dan komitmen organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

### Daftar Pustaka

- Ayuwardani, R. . (2018). Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Ofering (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Jurnal Nominal, Vol 7 No 1*, 143–158.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Fatimah. 2018. Pengaruh *Self Efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. BPR Bank Kebumen). STIE Putra Bangsa.
- Gerson Salomo Kolondam. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, *Self Efficacy* Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 7 Manado. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas SamRatulangi Manado.
- Hasibuan, P. S. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmah, N. (2018). Pengaruh Komitmen Perusahaan, *Self efficacy* dan Organisational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan tetap

- 
- Susan Spa & Resort Bandung). *Diponogoro Journal Of Social and Politic*.
- Kolondam, G. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 7 Manado. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Regina Gledy Kaseger. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Matahari Departemen Store Manado. Vol.1 No.4.
- Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Journal MBA*.
- Rivai V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Ke-6)*. PT Grafindo Persada.
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *JURNAL EMBA, 1*.
- Sapitri, R. (2016). *Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOM Fisip Vol. 3 No. 2. Universitas Riau*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.