

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN ADAPTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN GOWA

Muchlas Syam^{*1}, Andi Widiawati², Nurhaeda z³

Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: *1muchlassyamm@gmail.com, *2widiawati1972@gmail.com,
*3nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa (2) Pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa (3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

Sampel penelitian sebanyak 34 responden yang merupakan pegawai yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Efikasi diri dan Kemampuan adaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa (2) Efikasi diri dan Kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa (3) Variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa adalah Efikasi diri.

Kata kunci : Efikasi Diri, Kemampuan Adaptasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine (1) The effect of self-efficacy and adaptability partially on employee performance at the Central Statistics Agency of Gowa Regency (2) The effect of self-efficacy and adaptability simultaneously on employee performance at the Central Statistics Agency of Gowa Regency (3) Which variable which has the most dominant influence on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Gowa Regency.

The research sample consisted of 34 respondents who were employees who worked at the Central Bureau of Statistics of Gowa Regency, the researchers used multiple linear regression analysis methods by collecting data using a questionnaire with a Likert scale.

The results show that (1) Self-efficacy and adaptability partially had a positive and significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Gowa Regency (2) Self-efficacy and adaptability simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Gowa Regency (3) The variable that has more influence on the performance of employees at the Central Bureau of Statistics of Gowa Regency is self-efficacy.

Keywords: *Self-Efficacy, Adaptability, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses lebih lanjut yang mirip dengan pengoperasian perusahaan, oleh karena itu perlu diperhatikan bahwa sumber daya manusia memiliki tempat yang sangat berperan penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik pasti akan mengembangkan suatu kualitas dan kuantitas sebuah perusahaan untuk membawa perusahaan agar lebih maju. Mengingat sumber daya manusia sangat penting di era global, perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dengan memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kualitas talenta mereka. Ketika pegawai bekerja secara produktif dan profesional, layanan yang diberikan diharapkan dilakukan sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang ditetapkan secara internal. Pegawai yang berkinerja tinggi

diharapkan bertanggung jawab dan gesit dalam pekerjaan mereka dan menerapkan keterampilan mereka secara efektif dan efisien. Peningkatan kinerja pegawai diharapkan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Kesiapan kerja menjadi penting, karena saat bekerja seseorang akan menghadapi tantangan, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan, serta deadline pekerjaan dan beban kerja yang tinggi. Jika pegawai tidak siap untuk bekerja, mereka akan mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Efikasi diri diperlukan bagi pegawai yang siap bekerja. Beberapa penelitian tersebut mengungkapkan pentingnya mempersiapkan para pegawai agar siap bekerja dan berkarir (Dewi, 2017) dalam menghadapi dunia kerja selain efikasi diri, kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja juga menjadi sangat penting bagi para pegawai. Kemampuan beradaptasi akan menentukan pilihan bidang pekerjaan seseorang, serta akan mempengaruhi persiapan yang harus dilakukan seseorang dalam bekerja. Menurut (Iman, 2020) Adaptasi karir adalah tentang kompetensi pengaturan diri, transaksional, dan dapat memecahkan masalah kompleks selama perjalanan karir karyawan.

Kualitas dan kuantitas bisa didapatkan karena sebuah kinerja pegawai yang baik dan optimal. Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang didapatkan melalui persyaratan kerja para karyawan, seperti melakukan kinerja yang baik sesuai target yang ditentukan dan tidak melewati batas waktu yang telah ditentukan. menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi (Ainsworth et al., 2012).

Perilaku organisasi harus mampu bertindak cepat, lancar dan sengaja untuk menyeimbangkan adopsi informasi dan teknologi yang terus berkembang dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk menjaga keberlangsungan organisasi, diperlukan dukungan tenaga kerja yang mampu meningkatkan efikasi diri dan kemampuan adaptasinya yang dapat mendukung kelangsungan hidup organisasi.

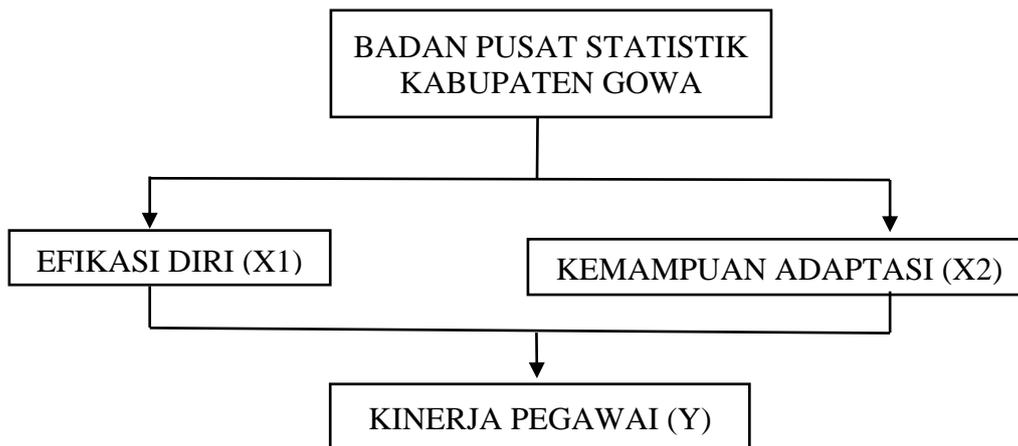
Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Negara Non Departemen. BPS melakukan kegiatan yang ditugaskan oleh pemerintah antara bidang pertanian, agrarian, pertambangan, kependudukan, sosial, ketenagakerjaan, keuangan, pendapatan, dan keagamaan. Selain hal-hal di atas BPS juga bertugas untuk melaksanakan koordinasi di lapangan, kegiatan statistik dari segenap instansi baik dipusat maupun didaerah dengan tujuan mencegah dilakukannya pekerjaan yang serupa oleh dua atau lebih instansi, memajukan keseragaman dalam penggunaan definisi, klasifikasi dan ukuran lainnya. Setiap sepuluh tahun sekali, BPS menyelenggarakan sensus penduduk. Di samping itu, BPS juga melakukan pengumpulan data, menerbitkan publikasi statistik nasional maupun daerah, serta melakukan analisis data statistik yang digunakan dalam pengambilan kebijakan pemerintah. BPS juga terdapat di setiap provinsi, kabupaten dan kota di seluruh Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada perusahaan ataupun instansi pemerintah antara lain (Gugun, Hadi, 2021) Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan dan parsial, variabel kepribadian, efikasi diri dan motivasi kerja dapat dijadikan variabel prediktor bagi kinerja pegawai, (Stevani & Santoso, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall, baik secara parsial maupun secara bersamaan. dan (Mahawati & Sulistiyani, 2021) Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lain.

Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga efikasi diri dan kemampuan adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.
2. Diduga efikasi diri dan kemampuan adaptasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.
3. Diduga variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa adalah efikasi diri.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah semua Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa sejumlah 34 orang.

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang.

Dalam penelitian ini Metode analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji T, dan Uji F. Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Efikasi Diri (X1)	X1.1	0.631	0.3388	Valid
		X1.2	0.604	0.3388	Valid
		X1.3	0.516	0.3388	Valid
		X1.4	0.715	0.3388	Valid
		X1.5	0.552	0.3388	Valid
2	Kemampuan Adaptasi (X2)	X2.1	0.746	0.3388	Valid
		X2.2	0.504	0.3388	Valid
		X2.3	0.733	0.3388	Valid
		X2.4	0.591	0.3388	Valid
		X2.5	0.532	0.3388	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.712	0.3388	Valid
		Y1.2	0.712	0.3388	Valid
		Y1.3	0.660	0.3388	Valid
		Y1.4	0.747	0.3388	Valid
		Y1.5	0.747	0.3388	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Variabel yang memiliki nilai validitas tertinggi adalah variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini disebabkan instrumen atau alat ukur pada variabel tersebut terbukti mampu menghasilkan nilai yang konsisten pada berbagai situasi, dan dapat memperlihatkan ketajaman pengukuran atas item pertanyaan pada kuesioner yang diberikan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0.548	Reliabel
Kemampuan Adaptasi (X2)	0.597	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0.757	Reliabel
---------------------	-------	----------

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena dalam hal ini koefisien realibilitas Cronbach's alpha > 0,50 dengan itu dapat dikatakan semua item pernyataan dalam kuesioner yang peneliti buat dan sebarakan reliabel sesuai dengan SPSS.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.901	2.495		-1.563	.128		
	EFIKASI DIRI	.648	.134	.532	4.823	.000	.628	1.593
	KEMAMPUAN ADAPTASI	.526	.132	.441	4.000	.000	.628	1.593

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai hasil olahan data regresi dengan menggunakan SPSS maka akan disajikan persamaan regresi yaitu ;

$$Y = -3.901 + 0.648 X1 + 0.526 X2 + e$$

Nilai konstanta pada tabel 4.5 memiliki nilai yang negatif yaitu -3.901. Konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang di uji sudah memenuhi asumsi (misal normalitas untuk regresi sederhana) atau asumsi klasik lainnya untuk regresi ganda. Selain itu, selama nilai slope tidak NOL maka tidak perlu memperdulikan konstanta negatif karena dasarnya regresi digunakan untuk memprediksi Y berdasarkan nilai perubahan X, maka seharusnya yang menjadi perhatian adalah X (slope), bukan nilai konstantanya.

Dari hasil regresi pada tabel 4.5 maka dapat disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

b0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah -3.901 artinya jika variabel Efikasi Diri (X1), dan Kemampuan Adaptasi (X2) bernilai = 0 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah -3.901.

- 0.648 X1 = Nilai koefisien regresi variabel Efikasi Diri (X1) adalah 0.648 yang berarti bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y).
- 0.526 X2 = Nilai koefisien regresi variabel Kemampuan Adaptasi (X2) adalah 0.526 yang berarti bahwa Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari persamaan analisis regresi linier berganda terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X1) dengan nilai 0.648 paling berpengaruh.

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t-Hitung dengan t-Tabel. Jika $\alpha > 0.05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak, dan jika $\alpha < 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.901	2.495		-1.563	.128
EFIKASI DIRI	.648	.134	.532	4.823	.000
KEMAMPUAN ADAPTASI	.526	.132	.441	4.000	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas berikut penjelasan hasil Uji T (Uji parsial adalah sebagai berikut :

1. Efikasi Diri

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 4.826 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ ini berarti Efikasi Diri (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Kemampuan Adaptasi

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Kemampuan Adaptasi (X2) sebesar 4.000 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ ini berarti Kemampuan Adaptasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Efikasi Diri (X1) dan Kemampuan Adaptasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa. Hasil uji-F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.365	2	108.682	50.009	.000 ^b
	Residual	67.371	31	2.173		
	Total	284.735	33			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN ADAPTASI, EFIKASI DIRI

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-tabel sebesar 50.009 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (X1) dan Kemampuan Adaptasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEMAMPUAN ADAPTASI, EFIKASI DIRI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.874 ^a	.763	.748	1.47419	.763	50.009	2	31	.000	2.608

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN ADAPTASI, EFIKASI DIRI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Koefisien Determinasi (R²) memiliki nilai korelasi R = 0.874 yang mendekati satu yang artinya Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang kuat di antara dua variabel. Nilai R-squared sebesar 0.763 yang berarti Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa sebesar 76,3%, sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS variabel Efikasi Diri (X1) memiliki t hitung lebih besar dari t-tabel, ($4,823 > 2,036$) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil ($< 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahawati & Sulistiyani, 2021) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Menurut (Mahawati & Sulistiyani, 2021)Efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya,

sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik. Faktor untuk meningkatkan kinerja adalah keyakinan akan efikasi diri yang dimiliki pegawainya, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat mencerminkan sikap dan karakter seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS variabel Kemampuan Adaptasi (X2) memiliki t hitung lebih besar dari t -tabel, ($4,000 > 2,036$) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil ($< 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi “Kemampuan Adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan (Stevani & Santoso, 2019) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Stevani & Santoso, 2019) Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan mengubah diri sesuai keadaan lingkungan atau mengubah lingkungan sesuai dengan keinginan diri sendiri untuk menghadapi kebutuhan dan menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan diri sendiri, dunia luar, maupun lingkungan sekitar. Kemampuan beradaptasi tidak hanya diperlukan saat awal kerja, karyawan juga perlu memiliki kemampuan beradaptasi dalam menghadapi pelanggan atau rekan kerja yang baru.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh simultan dimana hasil perhitungan uji F di dapat nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $50,009 > 3,30$ dengan signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$. Karena F-hitung lebih besar dari F-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel efikasi diri dan kemampuan adaptasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan dalam pengetahuan jenis pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

KESIMPULAN

1. Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.
2. Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.
3. Variabel Efikasi Diri yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa di karenakan nilai dari analisis regresi linier pada variabel efikasi diri memiliki nilai yang tertinggi diantara variabel independen yaitu 0.648.

SARAN

1. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga diharapkan agar mampu mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan apresiasi terhadap pegawai yang memiliki prestasi dengan cara memberikan bonus, memberikan pelatihan kepada karyawan secara rutin dan bergantian serta memberikan peluang untuk pegawai agar bisa melakukan penilaian antar pegawai agar bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian ini hanya melakukan penelitian pengaruh 2 variabel independen dan terbatas pada 34 pegawai tetap saja. Sehingga diharapkan kedepannya, penelitian dengan topik yang sama dapat menambahkan variabel lainnya yang bisa menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai, contohnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya, dan diharapkan juga penelitian selanjutnya bisa meneliti dengan jumlah pegawai yang lebih tinggi.
3. Variabel efikasi diri paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dibidang baik, dengan ini diharapkan para pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat dan pantang menyerah agar dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai dan juga memiliki rasa tanggung jawab serta kepercayaan diri agar melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh baik pada perusahaan maupun pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, W. M., Smith, N., & Millership, A. (2012). *Managing performance, managing people: understanding and improving team performance*. Longman Publishing Group.
- Dewi, R. P. (2017). Hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87–99.
- Gugun, Hadi, D. dan S. (2021). *Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang*. 9(3), 4.
- Iman, N. H. (2020). *Hubungan Antara Kemampuan Adaptasi Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan*. 4–5.
- Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Pantan Labu KAbupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 6(1).
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terh Agustriani, R., Ratnasari, sri langgeng, & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan. *Jurnal Trias Politika*, 58(12), 7250– 7257.
- Ainsworth, W. M., Smith, N., & Millership, A. (2012). *Managing performance, managing*

people: understanding and improving team performance. Longman Publishing Group.

Akhmad Darmawan, Bagis, F., Handani, 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. <https://doi.org/10.20878/cshr.2019.25.12.006>

Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186–197.

<http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/590><http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/download/590/546>

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan. Darmawan, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*.

Dewi, R. P. (2017). Hubungan efikasi diri dengan pengambilan keputusan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(2), 87–99.

Dodi Siregar, Mesran, Rahmat Hidayat, Robbi Rahim, Supriyanto, T. M. D. (2020). *Proceedings of the 3rd International Conference on Advance and Scientific Innovation, ICASI 2020, Jun 18 2020, Medan Indonesia*. EAI Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/ICASI_2020/eCQNEAAAQBAJ?hl=id&gbpv

=0

Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331–340.

Handayani, N. (2014). Kemampuan Adaptasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Online*, 2(1).

Harahap, S. S. (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknovasi*, 6(2), 12–26.

Harsono, M. (2012). Pengaruh Efikasi DIR, Organizational Trust dan Kesamaan

Perusahaan Asal Atasan-Bawahan terhadap Penolakan Perubahan (Resistance to Change) di PT AGI. Universitas Gadjah Mada.

Hartarini, Y. M., & Nafiah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sosial, Efikasi Diri dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang. 1(7), 2315–2330.

Iman, N. H. (2020). Hubungan Antara Kemampuan Adaptasi Karir Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan. 4–5.

Isrichawati, T. (2017). Ir -perpustakaan universitas airlangga. 6–58.

Kadiyono, A. L., Moningka, C., Kuntari, C. M. I. S. R., Dwijayanthi, M., Indriani, E., Theresia, E., Victoriana, E., Gea, F. C., Polii, E. E. V., & Ibrahim, F. M. (2022). KESIAPAN UNTUK MENGHADAPI TANTANGAN DUNIA KERJA. Zahir Publishing.

<https://books.google.co.id/books?id=xBh2EAAAQBAJ>

Kusuma. (2021). PENGARUH EFIKASI DIRI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI STRES KERJA DI PERUM LEMBAGA PENYELENGGARA. 2008, 8–20.

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.

Liana, H. R. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. News.Ge, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6217>

Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Panton Labu Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 6(1).

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

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan *Forum Ilmiah*, 18, 279.

- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 1–7.
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91.
- N. D. Sari & malinda. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal*, 4(3), 1–51.
- Neolaka, A. (2014). Metode penelitian dan statistik.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & ... (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of ...*, 5(2), 395–406. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2039>
- Pinayungan. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64.
- Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local., 1(69), 5–24.
- utra, H. P. (2015). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA PADA AGEN ASURANSI PT. PRUFAMILY INVESTASI MALANG. UNIVERSITAS ISLAMNEGERI. *Molucca Medica*, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media Metode Balanced Scorecard (Vol. 8721).
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Studi, Program Fakultas, Psikologi Universitas, Kedokteran. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan

Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.

- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1449>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV (p. 125).
- Suhada , Reina Damayanti, A. J. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. 2010, 491–508.
- Un Dini Imran dan Andi Widiawati. (2022). Point of View Research Management The Influence of Education Level , Job Skills and Work Attitude on Work. 3(3), 277–291.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42. <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>
- Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, Dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 90–110. <https://doi.org/10.24071/exero.v1i1.1663> adap 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
- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1449>