

**PENGARUH KOMPETENSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SOLOK**

**Fitri Martha Syarif<sup>1</sup>, Gus Andri<sup>2</sup>, Liza Zulbahri<sup>3</sup>**

1) Universitas Tamansiswa Padang , mathafitri@gmail.com

2) Universitas Tamansiswa Padang , gusandri71@unitass-pdg.ac.id

3) Universitas Tamansiswa Padang , zulbahri@gmal.com

**ABSTRAK** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda  $Y = 1,336 + 0,180 df = n-k = 37-3 = 34 (1,690)$ . Jadi nilai thitung  $(2,176) > t_{tabel} (1,690)$ . Variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan nilai thitung  $> t_{tabel}$  dengan  $df = n-k = 37-3 = 34 (1,690)$ . Jadi nilai thitung  $(3,322) > t_{tabel} (1,690)$ . Hasil uji F variabel kompetensi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan nilai Fhitung  $(9,471) > F_{tabel} (3,28)$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien determinasi terdapat pada Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,320, hal ini berarti variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan efikasi diri mampu memberikan kontribusi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja yaitu sebesar 32%, sisanya sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, penghargaan, pengalaman kerja, umur dan lain sebagainya.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Efikasi diri dan Kinerja

**ABSTRACT** : This research aims to find out how much influence competence and self-efficacy have on employee performance at the Solok Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The research method used is descriptive quantitative. The population in this study was all 37 employees at the Solok Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The sampling technique used was total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis  $Y = 1.336 + 0.180 df = n-k = 37-3 = 34 (1,690)$ . So the value of tcount  $(2.176) > t_{table} (1.690)$ . The self-efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance at the Solok Regency Personnel and Human Resources Development Agency with a value of tcount  $> t_{table}$  with  $df = n-k = 37-3 = 34 (1,690)$ . So the value of tcount  $(3.322) > t_{table} (1.690)$ . The F test results of the competency and self-efficacy variables together have a positive and significant effect on employee performance at the Solok Regency Personnel and Human Resources Development Agency with a value of Fcount  $(9.471) > F_{table} (3.28)$  and a significant level of  $0.001 < 0.05$ . Based on the research results, the coefficient of determination value is found in the Adjusted R Square with a value of 0.320, this means that the independent variables in this study, namely competence and self-efficacy, are able to contribute to the dependent variable, namely performance, which is 32%, the remaining 68% is influenced by other variables, such as motivation, rewards, work experience, age and so on.

*Keywords: Competence, Self-Efficacy, Performance*

## A. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) bertugas untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian dan bidang pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia keberadaannya secara tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki pendidikan yang masih bertingkat atau tidak merata, dapat terlihat beberapa pegawai yang memiliki pendidikan di tingkat SMA/Sederajat dan terdapat juga pegawai yang memiliki pendidikan di tingkat Magister, ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan pegawai berbeda-beda sehingga kompetensi dan efikasi diri yang dimiliki pegawai pun juga berbeda yang akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Busro (2018), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok, beberapa pegawai menilai bahwa beberapa jabatan yang ditanggungjawabkan pelaksanaannya dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Sebagai contoh salah satu pegawai memiliki pendidikan di bidang ekonomi tetapi malah ditempatkan dibidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya tersebut. Berdasarkan apa yang sering peneliti lihat beberapa pegawai juga kurang dalam sikap disiplin dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan dimana terlihat beberapa pegawai masih suka untuk lebih banyak mengobrol dan tidak menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bisa dilihat pegawai tersebut tidak profesional dalam pekerjaannya. Organisasi perlu melakukan evaluasi keterampilan secara teratur, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka.

Menurut Ni'mah (2022), efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam mengukur kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan yang diharapkan, orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi berarti memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia dapat mencapai keberhasilan dengan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok masih ada yang belum percaya dengan kemampuan yang mereka miliki, pegawai tersebut merasa tidak percaya diri bisa untuk menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawab mereka sesuai dengan semestinya. Pegawai yang mendapatkan tugas yang lumayan sulit dari atasan merasa takut jika pekerjaan yang selesai memiliki hasil yang kurang maksimal, beberapa pegawai juga merasakan kewalahan oleh beberapa kesulitan pekerjaannya, adanya lempar tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan menumpuk dan menghambat penyelesaian pekerjaan tersebut, pegawai yang mendapatkan pekerjaan yang lebih mudah memperlihatkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Busro (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja yang dimiliki pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok baik maupun buruknya dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai yang mana selain kompetensi tersebut pegawai juga harus memiliki efikasi diri. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang baik akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan, begitu juga dengan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi dan efikasi diri harus bisa jalan seiringan sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini menjadi perhatian bagi manajemen di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka selaku peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok”

## **B. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

### **Kompetensi**

Menurut Busro (2018), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut: pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat.

### **Efikasi Diri (Self Efficacy)**

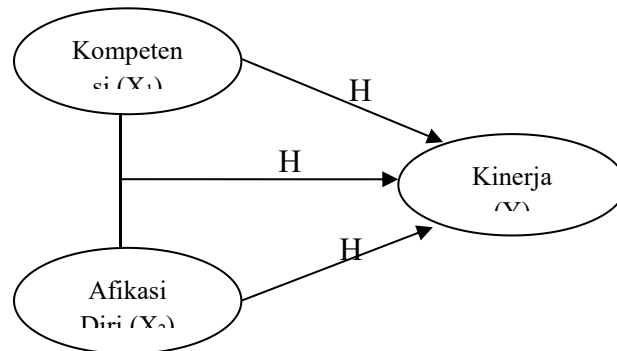
Menurut Ni'mah (2022), efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam mengukur kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan yang diharapkan, orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi berarti memiliki keyakinan yang tinggi bahwa ia dapat mencapai keberhasilan dengan kemampuan yang dimilikinya. Indikator dari efikasi diri adalah sebagai berikut: derajat kesukaran tugas, kekuatan keyakinan, generalisasi.

### **Kinerja**

Menurut Busro (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

## **Gambar 1**

### Kerangka Konseptual Penelitian



### Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

H2: Ada pengaruh efikasi diri terhadap pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

H3 : Ada pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan jumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling, jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS, mengenai pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil analisis regresi berganda yang terlihat pada tabel berikut

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficientsa

---

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,336	5,715		.234	,816
	Kompetensi	,180	,083	,304	2,176	,037
	Efikasi Diri	,562	,169	,464	3,322	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS Statistics 25, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,336 + 0,180X_1 + 0,562X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 1,336, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompetensi dan efikasi diri maka kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebesar 1,336 satuan
2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,180, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel kompetensi, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 18% dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan
3. Nilai koefisien regresi efikasi diri adalah sebesar 0,562, artinya setiap peningkatan 1 (satuan) variabel efikasi diri, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 56,2% dengan asumsi bahwa variabel efikasi diri dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan.

### Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,336	5,715		.234	,816
	Kompetensi	,180	,083	,304	2,176	,037

	Efikasi Diri	,562	,169	,464	3,322	,002
--	--------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2, variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung  $>$  ttabel dengan  $df = n-k = 37-3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (2,176)  $>$  ttabel (1,690) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y).

Variabel efikasi diri (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung  $>$  ttabel dengan  $df = n-k = 37-3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (3,322)  $>$  ttabel (1,690) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) dengan variabel kinerja (Y).

### Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (simultan) yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3  
 Hasil Uji F  
 ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,838	2	65,419	9,471	,001b
	Residual	234,838	34	6,907		
	Total	365,676	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9,471 dan nilai Ftabel  $df1 = k-1$  (3-1) =2,  $df2 = n-k$  (37-3) = 34 adalah sebesar 3,28 sehingga dapat disimpulkan bahwa Fhitung (9,471)  $>$  Ftabel (3,28) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka secara bersama-sama kompetensi (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok.

### Hasil Uji Koefisien Determinas (R2)

Koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Adjusted R2 koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar anatar  $0 \leq R2 \leq 1$ . Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598a	,358	,320	2,628

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,320. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan efikasi diri mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah sebesar 32% sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi, reward, pengalaman kerja, usia dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel dengan  $df = n - k = 37 - 3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (2,176) > ttabel (1,690) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anjani A (2019) dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa Variabel efikasi diri (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel dengan  $df = n - k = 37 - 3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (3,322) > ttabel (1,690) maka terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara variabel efikasi diri (X2) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipengaruhi oleh efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022), dengan judul penelitian pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri juga terbukti

memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Sulselbar Cabang Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai Fhitung sebesar 9,471 dan nilai Ftabel  $df_1 = k-1 (3-1) = 2$ ,  $df_2 = n-k (37-3) = 34$  adalah sebesar 3,28 sehingga dapat disimpulkan bahwa Fhitung (9,471) > Ftabel (3,28) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  maka secara bersama-sama kompetensi (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan efikasi diri (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rachman, D. Y., & Istikhoro, S. (2022), dengan judul pengaruh disiplin kerja, efikasi diri dan kompetensi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji simultan, variabel terikat telah dipengaruhi seluruh variabel bebas. dibuktikan nilai Sig. uji-F sebesar 0,000. Dapat disimpulkan kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo, telah dipengaruhi disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel dengan  $df = n - k = 37 - 3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (2,176) > ttabel (1,690). Variabel efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini juga dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel dengan  $df = n - k = 37 - 3 = 34$  (1,690). Jadi nilai thitung (3,322) > ttabel (1,690).
- 2) Variabel kompetensi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok dengan nilai Fhitung sebesar 9,471 dan nilai Ftabel  $df_1 = k-1 (3-1) = 2$ ,  $df_2 = n-k (37-3) = 34$  adalah sebesar 3,28 sehingga dapat disimpulkan bahwa Fhitung (9,471) > Ftabel (3,28) dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .
- 3) Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,320. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi dan efikasi diri mampu berkontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah sebesar 32% sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi, reward, pengalaman kerja, usia dan lain sebagainya.

### **Saran**



Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Diinginkan agar pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok mengarahkan perhatian pada kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai, sehingga pegawai di lembaga tersebut dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan, nilai-nilai, keterampilan, sikap, dan minat mereka. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut dapat memiliki dampak pada kinerja mereka.
- 2) Diinginkan agar pimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok memberikan perhatian pada efikasi diri atau kepercayaan diri dari pegawainya, sehingga pegawai bisa meningkatkan keyakinan akan dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan mempunyai kinerja yang baik.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya agar bisa menggunakan variabel-variabel yang lebih bervariasi dalam penelitiannya dengan menggunakan sampel yang lebih banyak supaya hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih baik dari penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh
- Akuba, S. F., Purnamasari, D., & Firdaus, R. (2020). Pengaruh Kemampuan Penalaran, Efikasi Diri Dan Kemampuan Memecahkan Masalah Terhadap Penguasaan Konsep Matematika. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 4(1), 44-60
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1
- Budiartana, I. W. O. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kubu Jewelry Celuk Sukawati Gianyar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*
- Bukit, B & Malusa, T & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.

Febriyani, R., Halimahtusakdiah, S., Fadila, S. H., & Panorama, M. (2022). Pengaruh Self Of Efficacy, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada BSI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 2(3), 345-354.

Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70-80.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23

Latifah, A.N (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kecurangan Akademik Pada Tes Tertulis Akuntansi Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Se-Kabupaten Kulon Progo Tahun Ajaran 2013/2014. Skripsi

Lestari, I. S. (2019). Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan Perspektif Islam Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Menjadi Nasabah PT. AJS Bumiputera Kudus (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).

Mangkunegara. A. P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.

Nabilla, S. N. (2021). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Penyandang Disabilitas Di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Ni'mah, K. (2022). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Hasil Belajar Siswa Kelas XI Pada Mata Pelajaran Fikih di MA Hasan Kafrawi Pancur Mayong Jepara (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).

Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi. Industri 4.0 Makassar : Nas Media Pustaka*.

Prasetya, A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero).

Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(4), 80-87.

Rahmatullah, G. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967 Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.

Sari, D. F. (2021, September). Self efficacy mahasiswa pekerja sistem part-time dalam proses penyusunan skripsi. In *Proceeding of Conference on Strengthening Islamic Studies in The Digital Era* (Vol. 1, No. 1, pp. 535-544).

Sembiring, B. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Karo (Doctoral dissertation, Universitas Quality).

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suriati, S. R. H. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Sungguminasa Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380-391.

Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340.

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.

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.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widyawati, W. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah pada Bank Sulselbar Parepare (Doctoral dissertation, IAIN Parepare)