

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM DAERAH (KPUD) KABUPATEN LUWU TIMUR

Khaerana

Fakultas Ekonomi, Universitas Andi Djemma (UNANDA) Palopo

Email: khaerana.itowotu@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of self-efficacy on employee performance at the Secretariat of the Regional General Election Commission (RGEC) of East Luwu Regency. This research is quantitative descriptive with data collection methods through observation, interviews, questionnaires and documentation. The number of respondents in this research were 28 employees. The tools of data analysis in this research is a simple linear regression analysis using SPSS version 20. From the results of the t test analysis shows the value of t count (4,233) > t table (1,706) and the significance value of 0,000 < 0,05, so it can be concluded that Self Efficacy has a positive and significant effect on performance employee at the Secretariat of Regional General Election Commission (RGEC) of East Luwu Regency. The higher of self efficacy that is owned by an employee, then the more performance will increase.

Keywords: *Self Efficacy, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 orang pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung (4,233) > t table (1,706) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat interaksi manusia yang saling bekerjasama antara satu sama lain untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Organisasi hanyalah sebuah wadah yang statis jika tidak ada manusia sebagai unsur penggerak di dalamnya, dan organisasi akan menjadi sebuah wadah yang dinamis apabila

sumber daya manusia menjalankan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itulah sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sebagai aset sentral dalam sebuah organisasi, baik organisasi profit mau pun organisasi non profit. Peranan manajemen sumberdaya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun

potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi sangat berkualitas, tetapi apabila tidak ada pemberdayaan secara optimal, kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi akan jauh dari harapan. Oleh karenanya unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Fahmi, 2015). Sedangkan menurut Colquit *et al.* dalam Wibowo (2017) Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja bisa juga diartikan sebagai bentuk tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu di mana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Fitria *et al.* dalam Syaifuddin, 2018).

Beberapa hasil studi empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya *self efficacy*, sebagaimana yang ditemukan oleh Fadzilah (2006) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian peneliti lainnya, seperti Noviawati (2016) serta Trisanto (2017) memberikan dukungan adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja karyawan/pegawai. Moorhead dan Griffin (2013) berpendapat bahwa orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi

meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik.

Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur merupakan lembaga kesekretariatan KPUD yang berkedudukan di Ibu Kota Kabupaten Luwu Timur yang bertugas membantu pelaksanaan tugas KPUD Luwu Timur, di mana yang menjadi tugas pokok dan fungsinya adalah membantu penyusunan program dan anggaran Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), memberikan dukungan teknis administratif dan membantu menyusun laporan penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) dan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada), serta membantu laporan pertanggungjawaban KPUD Kabupaten Luwu Timur. Dengan melihat kompleksitas tugas dan fungsi sekretariat, maka mengharuskan adanya manajemen organisasi yang baik dan efektif untuk memastikan semua ruang lingkup tugas berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Sekretariat KPUD Luwu Timur adalah rendahnya kesadaran dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga kurangnya inisiatif dari pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Masih banyak yang merasa tidak mampu untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga pegawai lain yang mengambil alih tugas tersebut. Dan sebagian pegawai hanya menunggu perintah dari pimpinan, dan hanya mau bekerja jika sedang dalam pengawasan dari pimpinan. Tidak hanya itu saja, pegawai pada Sekretariat KPUD Luwu Timur juga

masih ada yang belum sepenuhnya memahami penggunaan peralatan atau pun aplikasi komputer yang mendukung penyelesaian pekerjaan mereka, sehingga terkadang masih selalu bergantung kepada rekan kerjanya yang lebih menguasai penggunaan peralatan/aplikasi tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki dalam Sapariyah, 2011). Pendapat senada dikemukakan oleh Rimper dan Kawet (2014), bahwa *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Sementara menurut Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa *Self Efficacy* yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu.

Bandura dalam Kasenger (2013) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuannya untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Hal senada

juga dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013: 68), *self efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengerahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

Self efficacy memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura yang dikutip oleh Gist dalam Sunyoto dan Burhanudin, (2015:17), sebagai berikut:

1. *Magnitude*. Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *magnitude* ini terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang dirasakan melampaui batas kemampuan dirinya.
2. *Strength*. Didasarkan pada apakah hubungan mengenai *magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu, bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.
3. *Generality*. Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terbagi atas 2 (dua), yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.

Indikator *Self Efficacy*

Ada pun indikator *self efficacy* menurut Indrawati (2014) adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan akan *kemampuannya* dalam melaksanakan pekerjaan; Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain; Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.
3. Tantangan akan pekerjaan; Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Kepuasan akan pekerjaan; Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

B. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi (Samsuddin, 2018). Pendapat senada dikemukakan oleh Sinambela *et al.* (2010) dalam Syaifuddin (2018) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu

keahlian tertentu. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting, karena dengan adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Kinerja seorang pegawai juga merupakan hal yang sifatnya individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda antara satu sama lain dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Syaifuddin, 2018).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017), bahwa kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan (Hasibuan, 2002 dalam Kasenger 2013).

Indikator Kinerja Pegawai

Michel dalam Sedarmayanti yang dikutip oleh Samsuddin (2018), mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

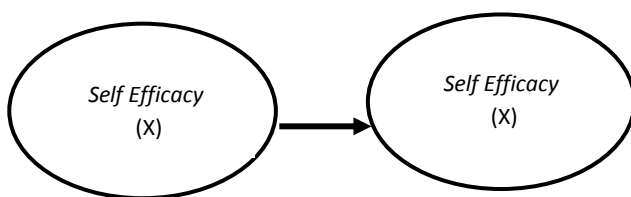
1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat atau kesesuaian dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga terlihat jika pegawai yang bersangkutan memiliki kecakapan atau

keterampilan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menunggu arahan dari atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu penguasaan terhadap bidang pekerjaan tertentu atau memiliki *skill* tertentu, yang mana hal tersenut bisa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan atau sebaliknya untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi.

C. Kerangka Konseptual

Berikut kerangka Konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

METODE PENELITIAN

Adapun Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat KPUD Luwu Timur yang beralamat di Jalan Mohammad Hatta, Kelurahan Puncak Indah Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yakni mulai dari Bulan September sampai dengan November 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS yang berjumlah 28 orang. Ada pun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 28 responden.

A. Analisis Data

1. Analisis secara deskriptif

Analisis deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu data yang diberikan oleh responden. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data. Pembobotan dengan menggunakan skala likert 1 hingga 5 dibuat rentang skala dengan rumus:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Besar Skala}}$$

2. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, akan diuji dengan

menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Untuk memastikan valid tidaknya suatu instrumen (kuesioner) penelitian, maka digunakan uji validitas. Kuesioner dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument yang digunakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir-butir instrumen yang valid kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa* $>$ 0,6.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Metode analisis regresi linier sederhana melalui program komputer SPSS 20.00 dengan rumus:

$$Y = b_0 + bX + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = *Self Efficacy*

b = Koefisien regresi

b_0 = Konstanta

e = Standar Error

b. Uji Parsial (Uji-T)

Uji-T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai t-hitung $>$ t- tabel maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel Independen (X) terhadap variable dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian ini maka digunakan alat analisis Regresi Linear Sederhana menggunakan SPSS versi 20. Ada pun hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.376	11.068		1.480	.156
SELF EFFICACY	.951	.225	.706	4.233	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,376 + 0,951X + e$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas maka dapat dimaknai bahwa dengan nilai konstanta adalah sebesar 16,376 hal ini berarti jika *Self Efficacy* (X) tidak

mengalami perubahan atau tetap maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 16,376. Nilai koefisien *Self Efficacy* sebesar 0,951 dan bertanda positif maka dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Self Efficacy* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,951, demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan *Self Efficacy* maka akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,951.

a. Hasil Uji t (Parsial)

Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,233) > t tabel (1,706) dengan

nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat KPUD Luwu Timur. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variable independen (X) terhadap variable dependen (Y), sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji analisis determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.471	5.39877

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,499 atau 49,9% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 49,9% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi *self efficacy* seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah (2006) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Hal yang sama dilakukan oleh Noviawati (2016) serta Trisanto (2017) di mana keduanya membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja.

Self efficacy yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu

Timur khususnya terkait dengan kemampuan yang dimiliki masih perlu terus ditingkatkan berhubung masih ada pegawai yang merasa belum yakin akan kemampuan yang mereka miliki, untuk itu pihak pimpinan sebaiknya selalu memupuk kepercayaan diri dari pegawainya melalui proses pelatihan maupun pendelegasian wewenang, di mana hal tersebut bisa meningkatkan *self efficacy* pegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dari pegawai bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa *Self Efficacy* (efikasi diri) yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas.

Kepuasan pegawai terhadap keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang patut diapresiasi oleh pimpinan karena hal ini dapat memicu semakin meningkatnya *self efficacy* yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur. Untuk itu pimpinan sebaiknya selalu menjaga kepuasan kerja dari pegawainya melalui pemberian pujian atau pun bentuk penghargaan lainnya, karena semakin tinggi efikasi diri, maka pegawai semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Moorhead dan Griffin (2013) yang menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai Sekretariat KPUD Luwu Timur sudah baik, hal ini dapat terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan serta ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka, selain itu komunikasi antar pegawai mau pun komunikasi terhadap atasan sudah semakin baik, namun yang masih perlu mendapat perhatian adalah inisiatif dari pegawai itu sendiri, karena terkadang pegawai masih menunggu perintah dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan bahkan masih ada yang berharap agar orang lain yang mengambil alih pekerjaannya. Selain itu, hal lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah soal kemampuan pegawai dalam mengoperasikan peralatan yang mendukung penyelesaian pekerjaannya, karena masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami penggunaan peralatan atau pun aplikasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan mereka. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2017), bahwa implementasi kinerja dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan pegawai akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang

pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut di atas, maka disarankan kepada pihak Pimpinan Sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur, agar senantiasa melakukan program pemberdayaan pegawai melalui proses pelatihan khususnya bimbingan teknis mengenai penggunaan aplikasi komputer yang sesuai dengan bidang kerja pegawai, dan juga perlu melakukan pendelegasian wewenang karena melalui kegiatan tersebut, pegawai bisa semakin meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu yang pada akhirnya kinerjanya pun semakin meningkat. Selain itu, pihak pimpinan juga harus tetap menjaga komunikasi dan tetap memberikan keleluasaan kepada pegawai untuk berkreasi sesuai dengan bidang kerjanya agar lebih memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadzilah, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 3 (1): 12-27
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta
- Indrawati, Yeti. 2014. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Perawat RS. Siloam Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2 (4):12-24.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1 (4): 906-916.
- Moorhead dan Griffin, 2013. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Noviawati D, Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* Dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 4 (3): 1 - 12
- Rimper R, Ribka., dan Kawet, Lotje. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 413-423.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sapariyah, Rina Ani, 2011. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* and *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif *Ballance Scorecard* pada Perum

- Pegadaian Boyolali. *Probank*, 1 (7): 1 - 13.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS (Center for Akademik Publishing Service)
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai (Pendekatan Riset)*. Edisi Pertama.. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Trisanto A, Angga. 2017. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Depok: Rajawali Pers.