

PENGARUH *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMAN 1 V KOTO KAMPUNG DALAM KABUPATEN PADANG PARIAMAN

SARI RAHAYU, LILI SALFINA, SYOFRIA MEIDONA, FITRI GUSMAYANTI

srahayuari@gmail.com, salfinalili1@gmail.com, syofriameidona@gmail.com,
alfitrisyakira0108@gmail.com

Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Barat

Abstract: *This research aims to find out how self-efficacy and human resource empowerment influence employee performance at SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Padang Pariaman Regency simultaneously and partially. The research method used is a quantitative method. The sampling technique used is a nonprobability sample with a saturated sampling technique. The data collection techniques used were observation and questionnaires with a sample size of 60 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and coefficient of determination analysis. It can be seen that the regression equation formed is $Y = 10.190 + 0.313X^1 + 0.359 X^2$. The research results show that there is a positive and significant influence between self-efficacy and human resource empowerment on employee performance at SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Padang Pariaman Regency. The magnitude of the influence of self-efficacy and human resource empowerment on the performance of employees at SMAN 1 V Koto Kampung Dalam simultaneously is 40.30%. Meanwhile, the influence of self-efficacy on employee performance, the results of partial tests using the t test were $2.728 > t$ table (1.671) with a probability of $0.008 < 0.05$, so there is a significant influence between self-efficacy on employee performance at SMAN 1 V Koto Inner Village. and the effect of human resource empowerment on employee performance is $2,775 > t$ table (1.671) with a probability of $0.007 < 0.05$, so there is a significant influence between human resource empowerment on employee performance at SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Padang Pariaman Regency.*

Keywords: *Self-Efficacy, Human Resource Empowerment, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh self-efficacy (efikasi diri), pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman secara silmtuan dan parsial. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel probability dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 10.190 + 0.313X^1 + 0.359 X^2$. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy (efikasi diri) dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman. Besarnya pengaruh self-efficacy dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SMAN 1 V Koto Kampung Dalam secara simultan adalah sebesar 40,30%. Sedangkan pengaruh self-efficacy (efikasi diri) terhadap kinerja pegawai hasil uji parsial menggunakan uji t sebesar $2,728 > t$ tabel (1,671) dengan probabilitas $0,008 < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara self-efficacy (efikasi diri) terhadap kinerja pegawai SMAN 1 V Koto Kampung Dalam. dan pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar $2.775 > t$ tabel (1,671) dengan probabilitas $0,007 < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

A. Pendahuluan

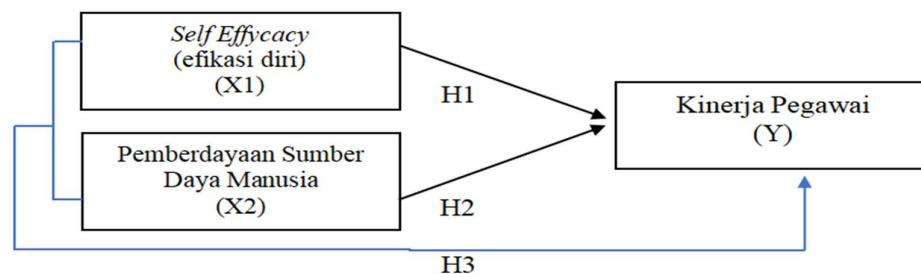
Pada era persaingan global yang semakin ketat, organisasi, termasuk lembaga pendidikan, dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting. Kinerja pegawai berperan penting dalam kualitas layanan pendidikan, dan tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum, tetapi juga oleh dedikasi guru dan staf administrasi. Kinerja pegawai merujuk pada hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Faktor-faktor seperti *self-efficacy* (efikasi diri) dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kinerja pegawai di organisasi pendidikan, termasuk sekolah.

Self-efficacy, yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Firnanda & Wijayati, 2021). Di sisi lain, pemberdayaan SDM bertujuan untuk meningkatkan kreativitas, kompetensi, dan daya pikir pegawai melalui pelatihan, coaching, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Organisasi yang memberdayakan pegawai dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja (Suryadewi, 2019). Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang lebih baik seperti kreativitas, kompetensi dan daya pikir.

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam, sebuah sekolah yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa pencapaian program kerja pada tahun 2023 belum optimal, dengan beberapa program seperti pemberdayaan pegawai melalui pelatihan dan peningkatan kemampuan teknologi informasi yang masih rendah. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa kurangnya pelatihan dan kesadaran pegawai tentang tanggung jawab pekerjaan menjadi faktor penghambat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Diduga terdapat pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.
- 2) Diduga terdapat pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.
- 3) Diduga terdapat pengaruh secara simultan *self efficacy* (efikasi diri) dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

→ : Pengaruh Parsial |
→ : Pengaruh Simultan

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

B. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian Penelitian ini bersifat kuantitatif, bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang lebih jelas mengenai fakta dan peristiwa yang sedang diteliti. Variabel yang dikumpulkan adalah variabel independen (*self-efficacy*) dan pemberdayaan sumber daya manusia) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Objek Penelitian dan Waktu Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam, Kabupaten Padang Pariaman, pada periode Februari hingga Juni 2024. Populasi penelitian adalah pegawai SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam, yang berjumlah 60 orang. Sedangkan *Sampel Penelitian* diambil menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang mencakup seluruh populasi. Kriteria sampel meliputi tenaga pengajar dan non-pengajar yang berstatus ASN atau non-ASN, tidak sedang cuti atau tugas luar, bersedia menjadi responden, dan kooperatif selama penelitian. Sampel penelitian terdiri dari 60 pegawai (47 perempuan dan 13 laki-laki). Selain itu, definisi operasional menjelaskan konsep-konsep yang abstrak menjadi bentuk yang dapat diukur dan diuji, memberikan batasan yang lebih jelas mengenai ciri spesifik dari setiap variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data dilakukan di SMA Negeri 1 V Koto Kmapung Dalam Kabupaten Padang Pariaman dan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi sampel Pegawai SMA Negeri 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman. Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel depeden yang diprediksikan (terikat) / kinerja pegawai

α = Konstanta Regresi, yaitu nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

β = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1 dan X_2

X_1 = Variabel bebas (*self-efficacy* (efikasi diri))

X_2 = Variabel bebas (pemberdayaan sumber daya manusia)

e = Error

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 60 responden yang merupakan pegawai SMA 1 V Koto Kampung Dalam, dapat diketahui sebagai berikut:

Jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Pria	13	22 %
2	Wanita	47	78 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dapat diketahui, Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden atau 22%, Responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 responden atau 78% dari seluruh responden.

Umur Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, data tentang umur responden, seperti disajikan pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	< 25 tahun	0	0
2	25 – 35 tahun	19	32 %
3	35–50 tahun	22	36 %
4	>50 tahun	19	32 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel 3.2 dapat lihat usia pegawai dari 60 responden, tidak ada yang berumur < 25 tahun, sedangkan 19 orang dari usia 25-35 tahun atau sebesar 32 %, dan 22 orang dari usia 35-50 tahun sebesar 36 % serta 19 orang dari usia > 50 tahun sebesar 32 %.

Lama Bekerja Lamanya responden bekerja sebagai Pegawai di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam dapat di lihat pada tabel 3..3 berikut ini :

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 10 tahun	28	47 %
2	10 – 15 tahun	9	15 %
3	15–20 tahun	8	13 %
4	> 20 tahun	15	25 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui masa kerja responden < 10 tahun yaitu sebanyak 28 responden. Sedangkan masa kerja pada 10 – 15 tahun sebanyak 9 responden, masa kerja 15–20 tahun sebanyak 8 responden dan masa kerja > 20 tahun sebanyak 15 responden.

Pendidikan Terakhir. Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA / Sederajat	1	2 %
2.	Diploma	0	0 %
3.	S1	56	93 %
4.	S2	3	5 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Pada Tabel 3.4 diketahui distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir tamatan SLTA/Sederajat sebanyak 1 orang, sedangkan untuk tamatan Diploma tidak satupun, dilanjutkan tamatan S1 dan S2 dengan masing-masing sebanyak 56 dan 3 orang.

Jabatan. Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jabatan/posisi dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1.	Kepala	2	3 %
2.	Wakil	3	5 %
3.	Bendahara	1	2 %
4.	Guru	47	78 %
5.	Staf TU	4	7 %
6.	Tenaga Kependidikan	3	5 %
	Total	60	100 %

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel 3.5 dapat kita lihat pada bagian kepala terdapat 2 orang, yang terdiri kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil 3 orang terdiri dari wakil kurikulum, wakil sarana prasarana, wakil kesiswaan, Bendahara 1 orang, yang paling mendominasi adalah guru yakni 47 orang, sedangkan pada Staf TU 4 orang, dan pengelolah pendidikan 3 orang dari seluruh responden penelitian.

Uji Validitas

Self-efficacy (Efikasi Diri)

Hasil pengujian validitas butir-butir pernyataan variable *self-efficacy* (efikasi diri) dapat diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 3. 6 Uji Validitas Item Pernyataan Efikasi Diri (*self-efficacy*)

No item	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.664	Valid
2	Pernyataan 2	0.667	Valid
3	Pernyataan 3	0.612	Valid
4	Pernyataan 4	0.412	Valid
5	Pernyataan 5	0.542	Valid
6	Pernyataan 6	0.634	Valid
7	Pernyataan 7	0.538	Valid
8	Pernyataan 8	0.580	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel *self-efficacy* (efikasi diri), seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki *Corrected item -Total Correlation* di atas 0,30. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846 menunjukkan bahwa variabel ini dapat diterima sebagai reliabel, yang berarti delapan pernyataan yang diuji memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur *self-efficacy* (efikasi diri).

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2)/ Hasil pengujian validitas butir-butir pernyataan variable pemberdayaan sumber daya manusia dapat diperlihatkan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 3. 7 Uji Validitas Item Pernyataan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

No Item	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.515	Valid
2	Pernyataan 2	0.321	Valid
3	Pernyataan 3	0.494	Valid
4	Pernyataan 4	0.656	Valid
5	Pernyataan 5	0.394	Valid
6	Pernyataan 6	0.336	Valid
7	Pernyataan 7	0.612	Valid
8	Pernyataan 8	0.422	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel pemberdayaan sumber daya manusia, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki *Corrected item - Total Correlation* di atas 0,30. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,766 menunjukkan bahwa variabel ini dapat diterima sebagai reliabel, yang berarti delapan pernyataan yang diuji memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur pemberdayaan sumber daya manusia.

Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian validitas butir-butir pernyataan variable kinerja pegawai dapat diperlihatkan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 3. 8 Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Pegawai

No Item	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,722	Valid
2	Pernyataan 2	0,668	Valid
3	Pernyataan 3	0,585	Valid
4	Pernyataan 4	0,654	Valid
5	Pernyataan 5	0,698	Valid
6	Pernyataan 6	0,461	Valid
7	Pernyataan 7	0,490	Valid
8	Pernyataan 8	0,547	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel kinerja pegawai, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki *Corrected item - Total Correlation* di atas 0,30. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856 menunjukkan bahwa variabel ini dapat diterima sebagai reliabel, yangss berarti delapan pernyataan yang diuji memiliki konsistensi dan stabilitas dalam mengukur kinerja pegawai.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (efikasi diri) (X_1)	8	0,846	Reliabel
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X_2)	8	0,766	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,856	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari tabel 3.9, terlihat variabel dependen kinerja pegawai memiliki Cronbach's alpha 0,856, yang menunjukkan reliabilitas yang baik. Variabel independen *self-efficacy* (efikasi diri) memiliki Cronbach's alpha 0,846, dan pemberdayaan sumber daya manusia memiliki Cronbach's alpha 0,766, keduanya juga reliabel. Oleh karena itu, tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7.

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis Variabel *Self-efficacy* (Efikasi Diri). Variabel *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan variabel bebas dengan diukur 5 item pernyataan (yang valid), menggunakan skala likerts 5.

Tabel 3. 10 Distribusi frekuensi Variabel *self-efficacy* (Efikasi Diri)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata Rata	TCR	Kategori
		S1S		TS		RR		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	X1.1	0	0,0	1	1,7	28	46,7	29	48,3	2	3,3	3,53	71	Cukup Baik
2.	X1.2	0	0,0	1	1,7	30	50,0	27	45,0	2	3,3	3,50	70	Cukup Baik
3.	X1.3	0	0,0	1	1,7	32	53,3	27	45,0	0	0,0	3,43	68	Cukup Baik
4.	X1.4	0	0,0	0	0,0	32	53,3	27	45,0	1	1,7	3,48	69	Cukup Baik
5.	X1.5	0	0,0	0	0,0	30	50,0	29	48,3	1	1,7	3,51	70	Cukup Baik
6.	X1.6	0	0,0	0	0,0	30	50,0	28	46,7	2	3,3	3,53	71	Cukup Baik
7.	X1.7	0	0,0	1	1,7	24	40,0	34	56,7	1	1,7	3,58	72	Cukup Baik
8.	X1.8	0	0,0	1	1,7	22	36,7	36	60,0	1	1,7	3,61	73	Cukup Baik
Rata Rata												3,52	70	Cukup Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 3.10, skor rata-rata dan skor TCR untuk variabel *self-efficacy* (efikasi diri) masing-masing adalah 3,52 dan 70%, yang menunjukkan TCR cukup baik (antara 65-79%). Skor TCR setiap item pernyataan berkisar antara 68 hingga 73. Butir pernyataan dengan skor TCR terendah adalah item X1.3, "Saya menggunakan pengalaman hidup pegawai lain sebagai langkah untuk mencapai keberhasilan," sedangkan yang tertinggi adalah item X1.8, "Kondisi lingkungan di sekolah membuat saya semangat untuk bekerja dengan baik."

Analisis Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Tabel 3. 11 Distribusi frekuensi Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata Rata	TCR	Kategori
		STS		TS		RR		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	X2.1	0	0,0	0	0,0	28	46,7	31	51,7	1	1,7	3,55	71	Cukup Baik
2.	X2.2	0	0,0	1	1,7	28	46,7	31	51,7	0	0,0	3,50	70	Cukup Baik
3.	X2.3	0	0,0	2	3,3	29	48,3	29	48,3	0	0,0	3,45	69	Cukup Baik
4.	X2.4	0	0,0	2	3,3	26	43,3	32	53,3	0	0,0	3,50	70	Cukup Baik
5.	X2.5	0	0,0	2	3,3	25	41,7	33	55,0	0	0,0	3,51	70	Cukup Baik
6.	X2.6	0	0,0	2	3,3	25	41,7	32	53,3	1	1,7	3,53	71	Cukup Baik
7.	X2.7	0	0,0	0	0,0	28	46,7	32	53,3	0	0,0	3,53	71	Cukup Baik
8.	X2.8	0	0,0	0	0,0	21	35,0	39	65,0	0	0,0	3,65	72	Cukup Baik
Rata Rata												3,53	71	Cukup Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 3.11, skor rata-rata dan skor TCR untuk variabel pemberdayaan sumber daya manusia masing-masing adalah 3,53 dan 71%, yang menunjukkan TCR cukup baik (antara 65-79%). Skor TCR setiap item pernyataan berkisar antara 69 hingga 72. Butir pernyataan dengan skor TCR terendah adalah item X2.3, "Saya dilibatkan dalam memberikan usulan dalam mengambil keputusan," sementara yang tertinggi adalah item X2.8, "Saya bebas menyampaikan kritik dan saran dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah."

Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3. 12 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

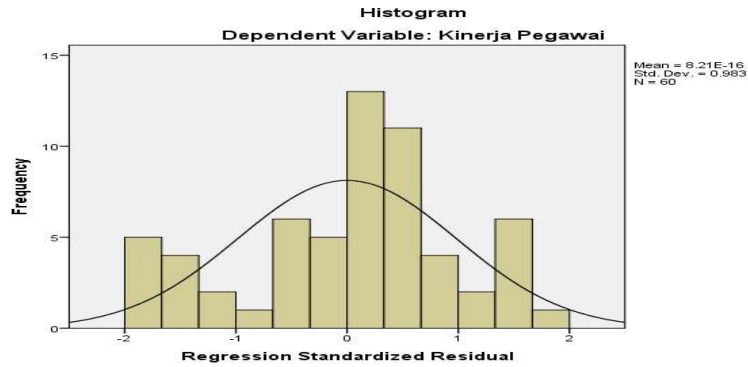
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata Rata	TCR	Kategori
		STS		TS		RR		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1.	Y1	0	0,0	0	0,0	17	28,3	43	71,7	0	0,0	3,71	74	Cukup Baik
2.	Y2	0	0,0	0	0,0	20	33,3	28	63,3	2	3,3	3,70	74	Cukup Baik
3.	Y3	0	0,0	0	0,0	17	28,3	42	70,0	1	1,7	3,73	75	Cukup Baik
4.	Y4	0	0,0	0	0,0	20	33,3	39	65,0	1	1,7	3,68	73	Cukup Baik
5.	Y5	0	0,0	0	0,0	15	25,0	45	75,0	0	0,0	3,75	75	Cukup Baik
6.	Y6	0	0,0	0	0,0	22	36,7	38	63,3	0	0,0	3,63	73	Cukup Baik
7.	Y7	0	0,0	0	0,0	25	41,7	35	58,3	0	0,0	3,58	72	Cukup Baik
8.	Y8	0	0,0	1	1,7	21	35,0	38	63,3	0	0,0	3,61	72	Cukup Baik
Rata Rata												3,67	73	Cukup Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 3.12, skor rata-rata dan skor TCR untuk variabel **kinerja pegawai** masing-masing adalah 3,67 dan 73%, yang menunjukkan TCR cukup baik (antara 65-79%). Skor TCR setiap item pernyataan berkisar antara 72 hingga 75. Butir pernyataan dengan skor TCR terendah adalah item Y7, "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan," sedangkan yang tertinggi adalah item Y5, "Saya sering menjalin kerja sama dengan rekan kerja lain untuk menyelesaikan pekerjaan."

Uji Asumsi Klasik. Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi berikut ini:

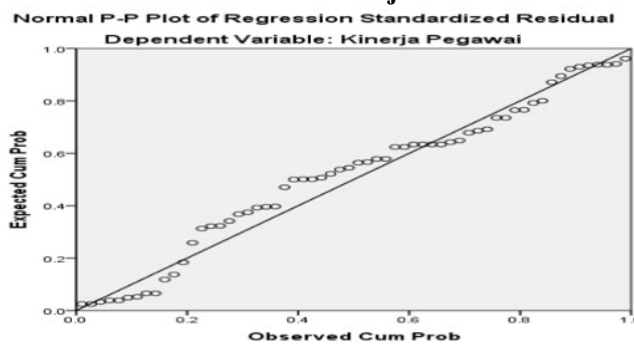
Uji Normalitas. Berikut hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Berdasarkan grafik histogram di atas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, karena sebaran data (histogram) mengikuti pola kurva normal.

Uji linearitas

Gambar 3. 2 Grafik Uji Linearitas



Berdasarkan grafik P-P Plot residual penyebaran data terletak disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data kinerja pegawai adalah linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.190	3.143		3.243	.002		
	Self Efficacy (Efikasi Diri)	.313	.115	.351	2.728	.008	.631	1.584
	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	.369	.133	.357	2.775	.007	.631	1.584

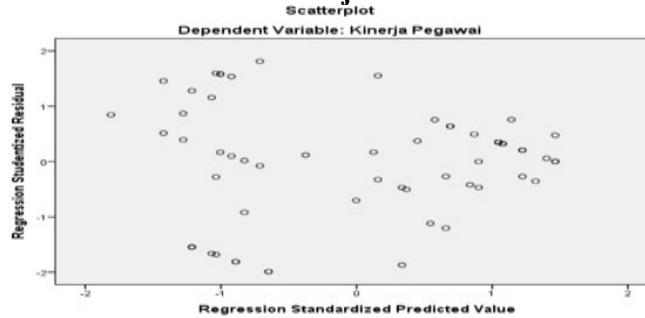
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Hasil pada tabel 3.13 menunjukkan bahwa semua variabel prediktor dalam model regresi memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kecil, yaitu di bawah 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini menandakan tidak ada gejala multikolinieritas, sehingga semua variabel bebas dapat dianggap saling independen dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 3. 3 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini terlihat dari grafik plot, di mana titik-titik acak tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa pola yang jelas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan analisis dengan program SPSS 22 for Windows diperoleh hasil regresi berganda seperti yang terangkum pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 3. 14 Uji Regresi

Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.190	3.143		3.243	.002
Self Efficacy (Efikasi Diri)	.313	.115	.351	2.728	.008
Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	.369	.133	.357	2.775	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.14, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10.190 + 0.313X_1 + 0.359X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = *self-efficacy* (Efikasi Diri)

X₂ = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Penjelasan:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 10.190 berarti jika X₁ dan X₂ bernilai 0, maka Y (kinerja pegawai) akan bernilai 10.190.
- b. Koefisien X₁ (*self-efficacy*) sebesar 0.313 berarti jika X₁ meningkat 1%, maka Y akan meningkat 0.313%. Hubungan antara X₁ dan Y bersifat positif.
- c. Koefisien X₂ (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia) sebesar 0.359 berarti jika X₂ meningkat 1%, maka Y akan meningkat 0.359%. Hubungan antara X₂ dan Y juga positif.

3. 2. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana t tabel > t hitung, H₀ diterima. Dan jika t tabel < t hitung, maka H₁ diterima, begitupun jika sig > α

(0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima. Uji t dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 3. 15 Uji T Secara Parsial

Hasil Uji T Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.190	3.143		3.243	.002		
X1=Self Efficacy (Efikasi Diri)	.313	.115	.351	2.728	.008	.631	1.584
X2=Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	.369	.133	.357	2.775	.007	.631	1.584

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji parsial menggunakan uji t, diperoleh t hitung untuk variabel *self-efficacy* (efikasi diri) (X1) sebesar 2,728 > t tabel (1,671) dengan probabilitas 0,008 < 0,05. Untuk variabel **pemberdayaan sumber daya manusia (X2)**, t hitung sebesar 2,775 > t tabel (1,671) dengan probabilitas 0,007 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa:

- **H1:** Ada pengaruh *self-efficacy* (efikasi diri) terhadap **kinerja pegawai** di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.
- **H2:** Ada pengaruh **pemberdayaan sumber daya manusia** terhadap **kinerja pegawai** di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.

3. 3. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika F hitung > F tabel, maka H1 diterima, yang berarti variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya, jika F hitung < F tabel, H0 diterima, yang berarti variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian signifikansi menggunakan probabilitas 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada perhitungan berikut:

Tabel 3. 16 Uji F

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.593	2	91.296	19.274	.000 ^b
	Residual	269.991	57	4.737		
	Total	452.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16, hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS menunjukkan nilai **F hitung** 19,274 > **F tabel** 3,15 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel *self-efficacy* (efikasi diri) dan **pemberdayaan sumber daya manusia** berpengaruh secara simultan terhadap **kinerja pegawai** di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratn) antar variabel. Berdasarkan Nugroho (2005:36), hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk *self-efficacy* (efikasi diri) dan pemberdayaan sumber daya manusia

terhadap kinerja pegawai di SMAN 1 V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 3. 17 Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.383	2.17639

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Self Efficacy (Efikasi Diri)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.17, hasil analisis koefisien korelasi linear berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,635. Nilai ini berada di antara 0,41 hingga 0,70, yang berarti korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki keeratan yang kuat terhadap **kinerja pegawai**.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel terkait. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terkait terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 18 Uji Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.383	2.17639

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Self Efficacy (Efikasi Diri)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.18, nilai **R Square** sebesar 0,403 menunjukkan bahwa **self-efficacy (efikasi diri) (X1)** dan **pemberdayaan sumber daya manusia (X2)** dapat menjelaskan **kinerja pegawai (Y)** sebesar 40,30%. Sisanya, yaitu 59,70%, dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Self-efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **self-efficacy (X1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja pegawai (Y)**, dengan t hitung sebesar 2,728 dan signifikansi $0,008 < 0,05$. Temuan ini sesuai dengan penelitian Galuh Dea Gayatri (2020), yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara **self-efficacy** dan **kinerja karyawan**.

Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa **pemberdayaan sumber daya manusia (X2)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja pegawai**, dengan t hitung sebesar 2,775 dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asfianty Abbas Hasan

Yumus (2022) yang menunjukkan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh *self-efficacy* (Efikasi Diri) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi simultan menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pemberdayaan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan F hitung $19,274 > F$ tabel $3,15$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua variabel bebas dapat menjelaskan $40,30\%$ variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian Taufik Thahir (2022), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan antara pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak, karena memenuhi empat uji asumsi klasik: normalitas, linieritas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Variabel *self-efficacy* (efikasi diri) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan koefisien regresi $0,313$, yang menunjukkan pengaruh positif. Variabel pemberdayaan sumber daya manusia (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan koefisien regresi $0,369$, yang juga menunjukkan pengaruh positif. Secara bersama-sama, *self-efficacy* dan pemberdayaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar $40,30\%$, sementara sisanya $59,70\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Ajeng Tria Jayanti Wulandari, W. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi CV Jordan Semarang). *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1–7. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/25000>
- Aji, N., Putra, M., Studi, P., Syariah, E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2020). *Kinerja Karyawan Pada Cv Jaya Manunggal Garment*.
- Alfanda, F. A., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 11(6), 1–16.
- Alifa, Islah, Normansyah, I. (2020). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Cahyani, N. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Of Efficacy, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Konveksi RnR Collection di Desa Tembok Banjarn Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. *Manajemen*, 2507(February), 1–9. <https://independent.academia.edu/NandaDwiCahyani5>
- Cita LW, D. A. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bri

- Kantor Cabang Utama Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(1), 79-91.
- Fadzilah, A. (2016). Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt . Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Studi Manajemen & Organisasi*, 3, 12-27.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto dan Rosad (2015, 5(3)*, 248-253.
- Irfan, M. A., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 633-643.
- IQSTIFARIN, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Marga Lingkar Jakarta) (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kasmir. (2018). Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. *Perpustakaan. Pancabudi. Com*, 1-40.
https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19816_2.pdf
- Kreatif, J. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 88-94.
- Laksono, Y. B., Nursaid, N., & Herlambang, T. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 18-28.
- Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 186-195.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: P Remaja Rosdakarya.
- Rismadhayanti, F. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia Afrika Bandung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 2504, 1-9.
- Ridwan, A. N., Pentury, G., Tutupoho, S., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45-58.

- Robbins, P. Stephen & Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiq, A., Budianto, A., & Herman, F. (2023). Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Gandrungmangu II Kabupaten Cilacap). *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 3, 94–107. <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14448>
- Rohimah, R., & Ina Ratnamiasih, S. E. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Ulp Majalaya Kota (*Doctoral dissertation*, Universitas Pasundan Bandung).
- Sari, E. P. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Efficacy Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Ekonomi Manajemen*, 9, 1–28. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2578/>
- Setyanti, S. W. L. H., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1951-1959.
- Sugiyono, 2019. (2019). Sugiyono (2019 : 147). *Nuevos sistemas de comunicación e información*, 2013–2015.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, M. M. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326–340. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.548>
- Wibowo, F. X. P. (2022). *Statistika Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 25* (A. Suslia (ed.); Edisi Digi). Salemba Empat.
- Yovanda, N. Y. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko) (*Doctoral dissertation*, Universitas Putra Indonesia YPTK).