

## **PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN TAKALAR**

### ***INFLUENCE OF SELF EFFICACY ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT THE LIBRARY AND ARCHIVES OFFICE OF TAKALAR DISTRICT***

**Sitti Khadijah Herdayani Darsim<sup>1</sup> dan Annisa Dian Rivany<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Makassar  
E-mail: khadijahherdayani@gmail.com

<sup>2</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Makassar  
E-mail : Annisadianrivanyy@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Prestasi kerja menjadi indikator keberhasilan Pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, faktor yang terdapat pada seseorang berdampak pada prestasi kerja Pegawai salah satunya yaitu efikasi pada diri. Fenomena yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar umumnya masih terdapat Pegawai yang menunda pekerjaan atau masih kurangnya dorongan dari dalam diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai cenderung memilih pekerjaan yang mudah untuk diselesaikan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Variabel independennya adalah efikasi diri dan dependennya prestasi kerja. Metode penelitian memakai metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik penentuan sampling jenuh yang mana seluruh bagian populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 30 orang. Hipotesis diuji dengan menggunakan metode koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan diuji statistik T, lalu dianalisis menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana dengan bantuan software SPSS (*Software Package for the Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,629 atau sebesar 62,9% dan selisihnya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar sebagai SKPD baru, perlu melakukan pelatihan-pelatihan teknis maupun manajerial untuk meningkatkan kemampuan para Pegawainya sehingga dapat meningkatkan efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai.

**Kata Kunci** : Efikasi Diri, Prestasi Kerja dan Dinas Perpustakaan

#### **ABSTRACT**

*Work performance is an indicator of an employee's success in carrying out his duties or work as his responsibility. Human traits, one of which is self-efficacy, have an impact on employee performance. The phenomenon that occurs at the Takalar Regency Office of the Library and Archives is that there are some employees procrastinate in working or there is a lack of internal motivation to complete their work. Employees prefer simple jobs to complete. The objective of the study was to assess the impact of self-efficacy on employee performance at Takalar Regency's Office of the Library and Archives. Self-efficacy is the independent variable, and work performance is the dependent variable. The research method employs quantitative method by determining saturated sampling, in which all research population, totaling 30 people, are chosen as research samples. The hypothesis was tested using the*

*coefficient of determination (R<sup>2</sup>) and T statistics before being analyzed using the Simple Linear Regression technique and SPSS (Software package for the social sciences) software. The findings revealed that self-efficacy had a positive and statistically significant effect on employee performance. In this study, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was 0.629, or 62.9 percent, and the difference was 37.1 percent, influenced by other factors not investigated in this study. As a new governmental organization, the Office of the Library and Archives of Takalar Regency must provide technical and managerial training to its employees in order to improve self-efficacy and employee performance.*

**Keywords:** *Self efficacy, Achievement, and Library Office*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi memiliki peran sebagai *tools* / alat dalam menghasilkan sesuatu pada perusahaan tetapi juga memiliki peran yang penting dalam kegiatan *production*/ produksi suatu Instansi sebagai penggerak dan penentu siklus yang berkesinambungan dan setiap tindakan otoritatif. SDM memainkan peran utama dalam memutuskan kemajuan atau peningkatan suatu organisasi, dengan demikian kemajuan suatu organisasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh kualitas dan kemampuan SDM yang ada di dalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Nurnadhifa & Syahrina, 2021).

Hariandja (2002:2) mengemukakan bahwa SDM merupakan komponen fundamental dalam suatu organisasi dengan variabel-variabel yang berbeda. Dengan cara ini, SDM seharusnya diawasi dengan tepat sehingga kelangsungan hidup dan produktivitas Instansi meningkat. Instansi yang dimaksud bukanlah kasus khusus untuk Instansi pemerintah, Instansi pusat dan legislatif di daerah membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkapabilitas tinggi dan memiliki kemampuan untuk melayani dan meningkatkan kinerja daerah dengan meningkatkan daya saing daerah. Oleh karena itu, tidak heran jika prestasi Instansi dan prestasi individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan Instansi Pemerintah.

Sumber Daya Manusia yang menempati kantor pemerintahan wilayah atau biasa dianggap menggunakan ASN pada daerah, layaknya diisi dan diduduki individu yang *capable* dan berintegritas saat melaksanakan tugasnya, ASN bukan hanya melaksanakan tupoksi sehari-hari

namun ASN juga dituntut mampu menciptakan kegiatan dan rencana yang inovatif pada Instansi Pemerintahan Daerah sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja Karyawan. Sumber Daya Manusia adalah Pegawai yang siap dan memiliki kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan, karena pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan Karyawan yang mempunyai prestasi kerja tinggi (Diri et al., 2020). Sastrohadiwiryo (2013:243) mendefinisikan jika prestasi kerja adalah hasil kerja / kinerja yang dicapai oleh Pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa prestasi kerja Karyawan adalah sesuatu hal yang penting dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Sikula (2015:57) mengemukakan prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap penyelesaian pekerjaan oleh Karyawan dengan tujuan pengembangan.

Prestasi kerja organisasi menjadi indikator keberhasilan Pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan jika mulai merasakan turunnya performa dari prestasi kerja Pegawai dalam menjalankan

pekerjaan, Instansi sebaiknya menyiapkan *contingency plan* atau rencana cadangan dan selayaknya berusaha mencari penyebabnya dan mencari solusi agar hal tersebut tidak berdampak lebih parah dan menghambat pencapaian tujuan Intansi. Hasibuan (2015:87) mendefinisikan pengukuran prestasi kerja dilihat dari kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dan kualitas atau mutu pekerjaan serta kinerja yang berhasil dilakukan Pegawai atau Karyawan dalam organisasi. Umumnya, prestasi kerja sering dikaitkan dengan usaha penilaian dari suatu pekerjaan. Organisasi sebaiknya menyusun dan merencanakan sebuah sistem pengukuran prestasi kerja Pegawai yang bersifat transparan, sehingga idealnya dapat membuat produktivitas yang tinggi dan memotivasi kerja Pegawai agar lebih terpacu serta dapat meningkatkan disiplin Pegawai/ Karyawan dengan membuat wadah percakapan antara Pejabat penilai dengan Pegawai yang dinilai, hal ini dilakukan agar penilaian dapat bersifat objektif dan tidak subjektif selain itu untuk menghasilkan kepuasan kerja setiap Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020:76) menyimpulkan bahwa, ada pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai,

umumnya ini disebabkan karena tingkat efikasi diri dengan tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi prestasi yang dimiliki baik prestasi individu Pegawai maupun prestasi organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Diri et al., 2020) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan prestasi kerja pada Karyawan di PT. X. Tingkat hubungan antara kedua variabel berada pada kategori yang kuat. Karyawan PT. X dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki kecenderungan menghindari tugas pekerjaan yang sulit dan lebih memilih pekerjaan yang mudah.

Efikasi diri terkait erat dengan alam semesta kerja, seorang individu memiliki keyakinan pada kapasitasnya untuk mendominasi keadaan dan menghasilkan atau sesuatu yang menguntungkan. Santrock (2017: 296) berpendapat diidentifikasi efikasi diri yang besar, seorang individu percaya dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perintis. Kecukupan diri sangat penting untuk faktor tunggal yang mempengaruhi pencapaian seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2012:14) yang berjudul "Efikasi Diri dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.X, menunjukkan ada pengaruh yang positif

dan signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja dilihat dari tingkat efikasi diri yang rendah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja Karyawan,

Alwisol (2009:287) mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki peran terhadap keyakinan atas sesuatu yang diharapkan. Charlos dkk (2006:97) juga menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebuah kepercayaan tunggal tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diinginkan organisasi untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997:3) mengartikan efikasi diri sebagai keyakinan dan kapasitas tunggal untuk memiliki pilihan untuk mengajarkan serangkaian latihan yang dianggap penting untuk mencapai hasil yang ideal. Mengingat penilaian di atas, cenderung diuraikan bahwa efikasi diri mengambil bagian penting dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam organisasi, seorang individu dapat mengembangkan kapasitas mereka yang sebenarnya. Rahimi & Abdeni (2009) menjelaskan bahwa dalam hubungannya dengan kapabilitas linguistik, efikasi diri berkaitan dengan kapabilitas mendengarkan. Selain itu Judge et.,al (2007) juga mendefinisikan apabila dikaitkan dengan tingkatan kerumitan pekerjaan maka dapat mengindikasikan bahwa efikasi diri hanya mampu mengukur

prestasi pada tugas yang sederhana, efikasi diri tidak mampu mengukur prestasi pada tugas yang lebih rumit.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dan wewenang menjadi pelaksana urusan daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati dalam mengelola perpustakaan dan kearsipan di lingkungan Kabupaten Takalar. Berdasarkan hasil dari pengamatan peneliti bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar merupakan Instansi yang dibentuk pada tahun 2017 yang sebelumnya Perpustakaan dan Kearsipan berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kab. Takalar.

Hal ini pula yang menyebabkan masih kurangnya SDM yang berkualitas, karena merupakan dinas yang baru saja terbentuk maka belum adanya standar pekerjaan yang baik, masih terdapatnya Pegawai yang menunda untuk menyelesaikan pekerjaan serta salah satu penyebabnya yaitu faktor efikasi diri atau dorongan dari Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar juga memiliki tupoksi yang mayoritasnya berhubungan dengan pelayanan

masyarakat, sehingga dibutuhkan peran efikasi diri, misalnya keyakinan dalam pelaksanaan tugas.

Adapun faktor lain yaitu belum adanya kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan. Tetapi dari semua masalah yang ada peneliti akan memfokuskan pada efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai, salah satu faktor individu yang berperan dalam prestasi kerja Pegawai adalah efikasi diri.

Tabel 1 merupakan capaian sasaran kinerja tahun 2017 sampai 2019 yang di dalamnya berisikan pencapaian target yang dicapai oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar yang memiliki Pegawai sebanyak 30 orang diantaranya 28 jumlah Pegawai dan 2 orang honorer. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja yang telah dilakukan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar belum terealisasi secara optimal melihat dari masih adanya sasaran kinerja yang masih mengalami penurunan contohnya dari renggang Pustakawan yang mengalami penurunan secara drastis dilihat mulai pada tahun 2017 sampai 2019. Dari uraian tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan awal bahwa meningkatnya prestasi kerja dapat dipengaruhi dari efikasi diri Pegawai. Berdasarkan latar belakang di

atas peneliti mencoba dan tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan merumuskan judul "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar"

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Tahunan Indikator Sasaran Strategis**

Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Sasaran Strategis	Hasil Rekapitulasi Tahun		
		2017	2018	2019
Jumlah rata-rata pengunjung perpustakaan	rata-rata jumlah pengunjung perpustakaan/tahun	16	530	281
Jumlah pustakawan, tenaga ahli teknis serta penilai/revieweryang tersertifikasi	Jumlah pustakawan, tenaga teknis, dan penilai yang memiliki sertifikat	100	100	0
	Jumlah seluruh pustakawan, tenaga teknis, dan penilai	475	475	475
Persentase perangkat daerah yang mengelola arsip secara baku	Jumlah perangkat daerah yang telah menerapkan arsip secara baku	11	11	29
	Jumlah perangkat daerah	38	38	35
Peningkatan SDM pengelola kearsipan	Menunjukkan jumlah kegiatan peningkatan SDM pengelola kearsipan	1 kali	2 kali	2 kali

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Takalar (2021)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif berperan penting pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil dari pengukuran. Oleh karena itu, dalam penelitian ini

menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah dengan menggunakan statistik inferensial. Sugiyono (2016:209) juga mendefinisikan statistik inferensial sebagai teknik statistik yang dapat difungsikan untuk menganalisis data sampel penelitian yang hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Penelitian ini dilakukan Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Alasan peneliti memilih melakukan penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar disebabkan peneliti tertarik dengan efikasi diri yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar, dilihat dari data awal yang telah didapatkan oleh peneliti bahwa masih menurunnya kinerja dari Pegawai sehingga peneliti tertarik untuk melihat dari sisi efikasi diri Pegawai.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan seluruh dari Pegawai yang ada pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

Sampel yang digunakan memiliki definisi bagian atau jumlah dari keseluruhan populasi yang diteliti.

Sugiyono (2016:118) mengatakan metode pada penelitian ini yang digunakan untuk mencari sampel pada penelitian ini adalah teknik *saturated sample* sampling jenuh seluruh populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian, pemilihan teknik ini didasarkan karena jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Seperti yang diutarakan Mahmud (2011:159) untuk penelitian yang memakai investigasi informasi terukur, ukuran contoh dasarnya adalah 30 orang. Sugiyono (2002:61-63) mengatakan bahwa pemeriksaan terendam adalah suatu metode pengujian ketika semua individu dari populasi dimanfaatkan sebagai ujian.

Metode pemilihan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini memakai sampel jenuh. Sampel jenuh adalah prosedur penentuan sampel ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan gambaran tersebut, penelitian ini menggunakan 30 sampel.

Teknik pengumpulan data yang dikemukakan Sugiyono (2005:162) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner atau penjelasan yang disusun dan dibagikan ke responden untuk diisi, kuesioner adalah strategi pengambilan data yang terstruktur sehingga peneliti dapat mengerti dan yakin akan kuesioner dibagikan lalu dapat

mengetahui keinginan oleh responden. Pertanyaan pada penelitian yang akan diajukan oleh peneliti ini adalah tentang efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Takalar. Sebagian pertanyaan dalam kuesioner dibuat dalam skala Likert (1-4), yang memiliki 4 tingkatan untuk setiap jawaban sebagai berikut: (a).SS atau sangat setuju: diberi skor 4, (b).S atau Setuju: diberi skor 3,(c). TS atau Tidak setuju: diberi skor 2, d. STS atau Sangat tidak setuju: diberi skor 1.

Telaah dokumen merupakan suatu strategi pengumpulan data melalui arsip yang diperoleh langsung dari lapangan sebagai rencana latihan dan berbagai catatan yang masih terikat. Adapun dokumen yang dianggap signifikan dalam penelitian ini adalah hasil dari arsip kinerja Pegawai.

Uji validitas digunakan agar dapat menjamin keakuratan suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Kuesioner seharusnya dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkap hasil yang akan diperkirakan oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2016:52). Langkah-langkah dalam menentukan validitas dari kuesioner adalah: (a). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , penjelasannya dianggap valid, dan (b). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ ,

pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil estimasi dengan menggunakan objek yang sama akan memberikan data yang serupa (Sugiyono, 2017:177). Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabilitas atau dapat diandalkan dengan asumsi respons individu terhadap pertanyaan yang konsisten atau stabil dalam jangka panjang. Pengukuran *reliable* dapat diperkirakan menggunakan uji terukur *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah variabel disebut *reliable* jika terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2016: 47).

Peneliti mengolah data dengan mengumpulkan hasil kuesioner, kemudian menuangkannya ke dalam teknik SPSS. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan cara pengukuran statistic terkait analisis data dalam sampel penelitian sehingga *output* tersebut digunakan menghitung populasi secara umum. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan aplikasi bantuan SPSS versi 25.

Analisis regresi linear sederhana adalah strategi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Penelitian ini, model regresi linear sederhana digunakan dengan rumus yaitu:  $Y = a + bX$

keterangan: Y = Variabel Independen, a = Konstanta, X = Variabel Dependen, b = Koefisien regresi, yang menunjukkan jumlah kenaikan atau penurunan dalam Variabel Independen. Jika b (+) bertambah dan jika (-) berkurang maka terjadi penurunan.

Teknik analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang akan menguji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu efikasi diri terhadap prestasi kerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

Dengan melihat nilai probabilitas signifikan: a. Apabila nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. b. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima.

Metode regresi linear sederhana disimpulkan sebagai model yang layak jika model yang digunakan memenuhi kriteria asumsi gaya lama, baik itu uji normalitas data menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji *multikolinieritas* dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dan uji *Heteroskedastisitas* menggunakan *scatterplot*. Sebuah Uji normalitas didefinisikan oleh Ghozali (2016:154), uji normalitas yang berfungsi untuk menguji



apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji keteraturan informasi harus dimungkinkan dengan pengukuran atau uji *One Example Kolmogorov Smirnov*, dengan syarat bahwa dengan asumsi harga kepentingan di atas 5% atau 0,05, informasi tersebut memiliki dispersi yang khas. Sementara itu, dengan asumsi bahwa efek samping dari tes *Kolmogorov Smirnov One Example* menghasilkan nilai yang sangat besar di bawah 5% atau 0,05, maka saat itu, informasi tidak memiliki sirkulasi yang khas.

Uji *heteroskedastisitas* berarti menguji apakah pada model relaps terjadi ketidakseimbangan perubahan dari sisa persepsi satu ke persepsi lainnya. Model yang layak adalah model yang tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Penemuan ada tidaknya *heteroskedastisitas* harus memungkinkan dengan memeriksa ada tidaknya contoh spesifik pada diagram *scatterplot*, yang dapat dibedakan sebagai berikut: a. Asumsi ada contoh pasti, misalnya bintik-bintik saat ini membentuk contoh kebiasaan tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian membatasi), maka pada titik itu, ditunjukkan bahwa telah terjadi *heteroskedastisitas*, b. Asumsi tidak ada contoh yang masuk akal, misalnya

bintik yang *spread* atau berjarak di atas dan di bawah angka 0 pada hub Y, sehingga disimpulkan pada penelitian terkait tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variabel independen. Semakin besar pula pengaruh nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bernilai antara angka 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  bergerak mendekati angka 1 disimpulkan semakin besar variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas apabila hasilnya dalam perhitungan nilai  $R^2 = 0$  disimpulkan variabel terikat tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

**Tabel 2**  
**Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,500	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Uji Hipotesis, Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel yang terikat. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen/ bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

/ terikat begitupun sebaliknya.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai.  $H_a$  : Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai. Dengan melihat nilai probabilitas signifikan: a. Nilai *significance level*  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, b. Apabila *significance level*  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

### HASIL PENELITIAN

Mengacu kepada PERDA (Peraturan Daerah) Kabupaten Takalar No.05 Tahun 2001 terkait Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Takalar yang menyatakan bahwa Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Takalar sebagai UPT (Unit Pelaksana Teknis) Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Takalar. Berdasarkan keputusan tersebut menjadi cikal bakal Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Takalar sebagai UPTD yang bernaung kepada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten.

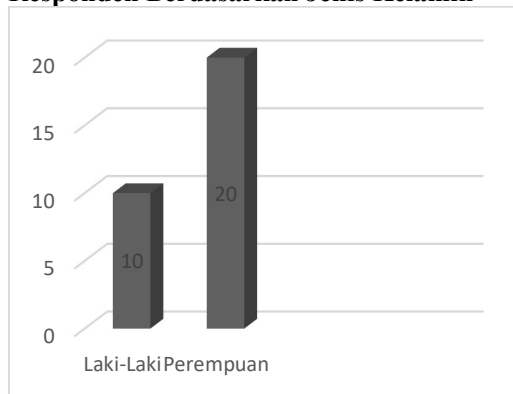
Pada awalnya organisasi ini bernama UPTD Perpustakaan Umum Daerah Kab. Takalar namun seiring berjalannya waktu berubah nama yakni Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Takalar pada saat ini dinahkodai Drs. Achmad Rivai, M.Si di dalamnya berstruktur terdiri dari Sub Bagian (Kasubbag TU / Tata Usaha

yang di dalamnya terdiri dari beberapa bagian lagi yakni Seksi Kearsipan, Seksi Perpustakaan, dan Seksi Pengembangan Diklat Fungsional).

Pada penelitian ini responden dikategorikan lagi berdasarkan ciri – ciri yang menggambarkan jawaban mengenai pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai. Pada penelitian ini, karakteristik responden terdapat data diri responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan golongan. Karakteristik responden tersebut akan disajikan dalam bentuk diagram/gambar, sebagai berikut. Karakteristik dilihat dari jenis kelamin responden berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden, hasil tanggapan dapat dilihat pada diagram/gambar 1. Pada gambar 1, didapatkan data penelitian ini dominan diisi Pegawai yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang, dan laki-laki sebanyak 10 orang.

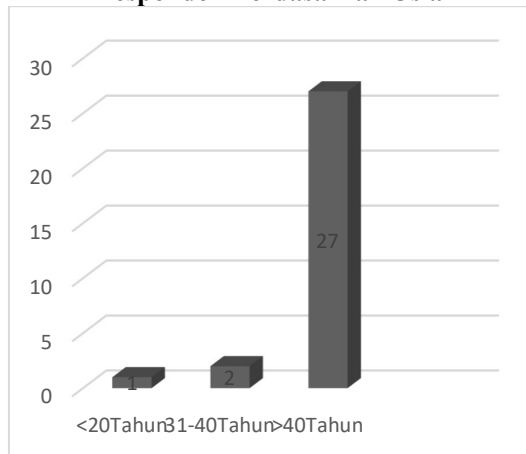
Karakteristik berdasarkan usia distribusi kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden, hasil tanggapan responden berdasarkan usia dapat disimak pada diagram/gambar 2.

**Gambar 1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

**Gambar 2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

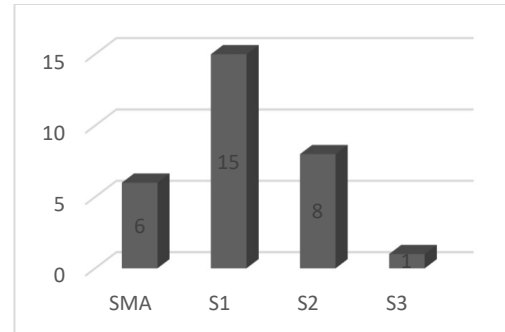


Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya diisi oleh Pegawai yang berusia <40 tahun sebanyak 27 orang. Responden yang berumur 31-40 tahun yakni 2 orang dan responden yang berumur <20 tahun yaitu 1 orang. Karakteristik dilihat dari pendidikan hasil distribusi kuesioner yang telah dilakukan kepada 30 responden, hasil tanggapan responden berdasarkan pendidikan terakhir

dapat dilihat pada diagram/gambar sebagai berikut:

**Gambar 3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



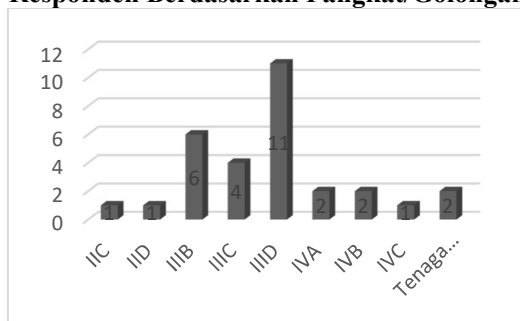
Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan data gambar 3 di atas, dapat dilihat jika responden pada penelitian ini umumnya diisi mayoritas oleh Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1. Responden yang berpendidikan SMA terdiri dari 6 orang, S1 sebanyak 15 orang, S2 terdiri dari 8 orang dan S3 yaitu 1 orang. Karakteristik berdasarkan pangkat dan golongan berdasarkan distribusi kuesioner yang selesai disebarkan ke 30 responden, hasil tanggapan responden berdasarkan pangkat/golongan dapat disimak pada gambar 4.

Berdasarkan data pada gambar 4 dapat dilihat bahwa responden umumnya diisi Pegawai dengan golongan III D yaitu sebanyak 11 orang atau dalam persentase sebesar 36,7%, kemudian Pegawai dengan golongan III B sebanyak 6 orang atau dalam persentase sebesar 20%, Pegawai dengan golongan III C sebanyak 4 orang

atau dalam persentase sebesar 13,3%, kemudian Pegawai dengan golongan IV A terdiri dari 2 orang, IV B terdiri dari 2 orang yang jika dipersentasekan masing-masing sebesar 6,7%. Kemudian, golongan II C terdiri dari 1 orang, II D juga 1 orang, dan IV C terdiri dari 1 orang. Masing-masing memiliki persentase sebanyak 3,3%. Selebihnya yaitu 2 orang atau jika dipersentasekan sebesar 6,7% adalah tenaga pelayanan perpustakaan yang tidak memiliki pangkat/golongan.

**Gambar 4**  
Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Uji instrumen penelitian, dilakukan dengan menggunakan hubungan kedua item. Standar untuk suatu asersi dianggap substansial jika nilai  $r_{hitung}$  lebih menonjol daripada  $r_{tabel}$ . Untuk mengetahui nilai  $r_{tabel}$ , dapat dilakukan dengan menggunakan resep:  $(N-2)$  dari item tabel kedua. Uji validitas penelitian ini data awal didapatkan  $n$  adalah 30, dan  $\alpha = 5\%$ , maka pada titik tersebut  $r_{tabel} (5\%, 30-2) = 0,361$ . Setiap pertanyaan dapat dianggap valid jika  $r_{hitung}$  lebih menonjol dari

0,361. Berikutnya adalah efek samping dari uji validitas yang diperoleh:

**Tabel 3**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Efikasi Diri	X1.1	0,675	0,361	Valid
	X1.2	0,671	0,361	
	X1.3	0,722	0,361	
	x2.1	0,752	0,361	
	x2.2	0,817	0,361	
	x2.3	0,777	0,361	
	X3.1	0,837	0,361	
	X3.2	0,708	0,361	
	X3.3	0,819	0,361	
	X4.1	0,799	0,361	
X4.2	0,765	0,361		
Prestasi Kerja	Y1.1	0,495	0,361	Valid
	Y1.2	0,72	0,361	
	Y1.3	0,702	0,361	
	Y1.4	0,68	0,361	
	Y2.1	0,388	0,361	
	Y2.2	0,698	0,361	
	Y2.3	0,552	0,361	
	Y3.1	0,536	0,361	
	Y3.2	0,561	0,361	
	Y3.3	0,739	0,361	
	Y4.1	0,685	0,361	
	Y4.2	0,453	0,361	
Y4.3	0,424	0,361		
Y5.1	0,462	0,361		
Y5.2	0,508	0,361		
Y5.3	0,565	0,361		
Y6.1	0,569	0,361		
Y6.2	0,485	0,361		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan variabel mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$  yang berarti valid. Maka diambil kesimpulan keseluruhan butir pertanyaan dapat mengukur efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan Uji reliabilitas yaitu memakai teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dianggap *reliable* jika hasil nilai *Cronbach Alpha*

lebih dari  $> 0,60$ . Berikut adalah hasil uji realibilitas yang diperoleh:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas Alpha	N of Item	Keterangan
X	0,926	0,60	11	Reliabel
Y	0,874	0,60	18	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel di dalam penelitian ini memiliki tingkat *reliabilities* yang baik. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2016:47). Hal ini dapat dilihat melalui uji *cronbach alpha* tiap variabel  $>$  lebih dari  $0,60$  maka diambil kesimpulan bahwa masing-masing instrumen variabel pada penelitian yang dipakai disimpulkan penelitian memiliki kekonsistenan data.

### Deskripsi Data

Variabel independen dan variabel dependen yang dipakai pada penelitian ini yakni Efikasi Diri (X) dan Prestasi (Y). Mengenai tanggapan responden terhadap indikator dapat dilihat melalui data yang disajikan pada tabel 5.

Berdasarkan data tabel 5, dapat dilihat bahwa indikator variabel yang memiliki persentase tertinggi yaitu indikator sifat antusias. Indikator sifat antusias terdiri dari 3 (tiga) poin pernyataan, yakni menyelesaikan tugas kelompok dan selalu memberikan inisiatif

dalam mencari langkah terbaik, meningkatkan prestasi secara efektif dan teratur, serta cukup aktif dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Tabel 5**  
**Variabel Efikasi Diri (X)**

No.	Indikator Variabel	Persentase
1.	Keyakinan Terhadap Kemampuan Diri	83,3%
2.	Sifat Antusias	85,6%
3.	Kemampuan Bertahap Menghadapi Rintangan	77,8%
4.	Rasa Sakit dan Kelelahan	80%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Indikator sifat antusias memiliki persentase tertinggi yaitu sebanyak 85,6%. Hal ini telah sesuai dan didukung berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memang antusias atau bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan baik itu berupa pekerjaan individu maupun kelompok. Begitupula dengan indikator kemampuan bertahap menghadapi rintangan yang memiliki persentase terendah dari indikator lainnya. Indikator kemampuan bertahap menghadapi rintangan memiliki 3 item pernyataan yaitu mempunyai reaksi positif terhadap saran dan kritik, tidak menghindari tugas yang diberikan oleh Pimpinan, tetap tenang ketika disuruh menjelaskan mengenai tugas

yang telah diberikan memiliki persentase yakni 77,8%. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, masih adanya Pegawai yang masih belum bisa memberikan reaksi yang positif jika pekerjaannya dikritik atau diberikan saran oleh Pegawai lainnya.

**Tabel 6**  
**Variabel Prestasi Kerja**

N	Indikator Variabel	Persentase
0.		
1.	Kualitas Pekerjaan	87,5%
2.	Kuantitas Pekerjaan	88,9%
3.	Kerjasama	86,7%
4.	Inisiatif	94,4%
5.	Tanggungjawab	86,7%
6.	Ketaatan	73,3%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Didapatkan data dari tabel 6 atas, dapat dilihat bahwa indikator variabel yang memiliki persentase tertinggi yaitu indikator inisiatif. Indikator inisiatif terdiri dari 3 (tiga) poin pernyataan, yakni menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, inisiatif dalam bekerja, dan mempunyai inisiatif sendiri tanpa menunggu arahan dari. Indikator inisiatif memiliki persentase tertinggi yaitu sebanyak 94,4%. Hal tersebut telah sesuai dan diperkuat berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, bahwa memiliki inisiatif sendiri tanpa menunggu arahan dari pimpinan

dalam melakukan sesuatu. Begitu pula dengan indikator ketaatan yang memiliki persentase terendah dari indikator lainnya. Indikator ketaatan memiliki 2 (dua) poin pernyataan yaitu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah. Datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti masih menemukan Pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal.

### **Pengelolaan Data dan Analisis Data**

Analisis Regresi Linear Sederhana, berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1_ (Constant)	29,081	4,126	
Efikasi Diri	0,821	0,119	0,793

a. Variabel dependen: prestasi Kerja


Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan data tabel 7 di atas, dapat dilihat persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:  $Y = 29,081 + 0,821X$  interpretasi persamaan regresi di atas adalah: 1. Diketahui nilai konstanta sebesar 29,81, artinya jika tidak ada variabel Efikasi Diri maka nilai Prestasi Kerja Pegawai sebesar 29,081. 2. Nilai koefisien variabel Efikasi Diri (X) sebesar 0,821 menyatakan jika setiap kenaikan 1% nilai variabel independen X, akan menambah nilai dari variabel dependen Y sebesar 0,821. Dapat dilihat jika hasil nilai koefisien regresi memiliki nilai + positif sehingga dikatakan pengaruh variabel adalah positif.

Uji asumsi klasik pada penelitian ini model regresi linear sederhana dapat dikatakan sebagai model yang layak jika model itu telah berhasil menyesuaikan dengan praduga gaya lama. Cenderung terlihat bahwa dalam uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji ordinaritas dan uji *heteroskedastisitas*.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji dan mengidentifikasi apabila pada model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen atau keduanya memiliki sirkulasi yang khas atau tidak biasa. Tinjauan ini menggunakan uji One Example Kolmogorov Smirnov, dengan syarat asumsi tingkat kepentingan  $> 5\%$  /

atau 0,05, informasi tersebut mempunyai apropriasi biasa. Sementara itu, apabila hasil uji One Example Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai kritis di bawah 5% atau 0,05, maka pada saat itu, informasi tidak memiliki penyampaian biasa. Berdasarkan penggambaran di atas, hasil eksperimen yang diperoleh akan terlihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
<b>N</b>		30
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,95747581
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,097
<b>Test Statistic</b>		0,113
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

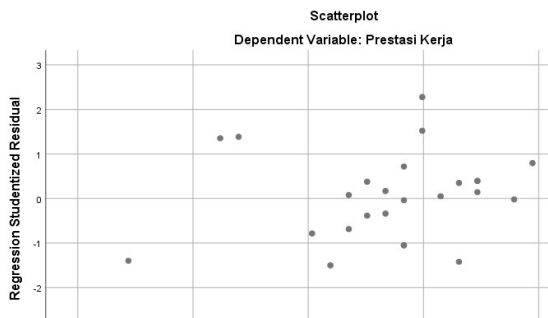
Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka dikatakan data dari variabel pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji *heteroskedastisitas* memiliki tujuan untuk menguji jika model regresi terdapat ketidakseimbangan perubahan dari sisa residu 1 persepsi satu ke persepsi lainnya. Model yang layak diteliti adalah model yang di dalamnya tidak terdapat adanya *heteroskedastisitas*. Adapun caranya yaitu dengan melihat sebaran fokus

pada *scatterplot*, dengan asumsi struktur fokus merupakan contoh tertentu, dikatakan terjadi *heteroskedastisitas*, namun dengan asumsi penyebaran fokus membingkai contoh yang tidak jelas, dikatakan tidak ada *heteroskedastisitas*. Berikut adalah akibat dari uji *heteroskedastisitas* dalam ulasan ini,

**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat hasil output dari uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan SPSS ver. 25 dapat dilihat titik-titik menyebar dan membentuk pola yang tidak jelas. Penyebaran titik/*dots* berada di atas & di bawah 0 / angka nol pada sumbu Y dan juga tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar dan menyempit. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,629	0,615	4,028
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri			
b. Variabel dependen: Prestasi Kerja			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji Koefisien Determinasi memiliki fungsi untuk mengukur rentang besar kemampuan variabel independen yaitu efikasi diri mampu menjelaskan variabel dependen yaitu prestasi kerja Pegawai. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 9.

Dari tabel 9 di atas dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai, memperoleh nilai sejumlah 0,629 atau 62,9% sedangkan sisanya 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain dan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji hipotesis, uji t berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat begitupun sebaliknya. Adapun taraf signifikansi  $< 0,05$ . Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk sampel sebanyak 30 responden didapatkan dengan mencari nilai df dengan  $df = n - k = 30 - 2 = 28$ . Pemerolehan nilai  $t_{tabel}$  sebesar = 2,048. Hasil uji T yang diperoleh peneliti



ditampilkan dalam tabel 10. Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah: H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang signifikan antar efikasi diri dan prestasi pekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. H<sub>a</sub>: Ada dampak signifikan antara efikasi diri dan prestasi kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	29,081	4,126	7,048	0,000
Efikasi Diri	0,821	0,119	6,884	0,000

**a. Variabel dependen: Prestasi Kerja**

Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji teori (uji-t) menunjukkan bahwa t-estimate adalah 6,884 > t<sub>tabel</sub> adalah 2,048 dengan tingkat kepentingan 0,00 < 0,05. Cara ini, sangat baik dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diaku yang berarti efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

Dengan hasil signifikan tersebut, maka dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri dan sifat antusias dapat membuat individu atau masing-masing

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dituntut oleh organisasi. Selain itu, adapun kemampuan bertahan menghadapi rintangan, toleran terhadap rasa sakit dan kelelahan akan membentuk kepribadian individu. Hal ini berguna pada masing-masing Pegawai. Sebab, mereka akan selalu memberikan reaksi positif terkait kerjaan yang mereka selesaikan dan menghargai masukan-masukan orang lain. Selanjutnya, Masing-masing individu akan memanfaatkan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, guna menghindari menumpuknya pekerjaan yang dapat mengakibatkan kelelahan dan kewalahan yang akan terjadi dikemudian hari.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis yang dimana nilai t<sub>hitung</sub> yaitu 6,884 > nilai t<sub>tabel</sub> 2,048 dengan taraf signifikansi 0,00 < 0,05. Maka, dapat dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

Sesuai dengan Teori Santrock (2007:286) yang mengemukakan apabila efikasi diri memiliki efek dan peran yang cukup besar terhadap perilaku pekerja. Karena, efikasi diri memiliki sebuah hubungan yang kuat kaitannya dengan dunia kerja, seorang individu memiliki keyakinan pada kapasitasnya sendiri untuk mendominasi sesuatu dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Mengenai penjelasan lebih lanjut dari Santrock (2007:296) yang mengatakan bahwa dengan adanya *self-viability* yang baik maka seorang individu percaya dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban dalam melakukan usaha yang diberikan oleh perintis. Karena kelayakan diri penting untuk faktor tunggal yang mempengaruhi pencapaian seseorang. Terbukti dengan akibat eksplorasi bahwa: menyatakan bahwa variabel efikasi diri (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab.Takalar. Begitupun dengan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,821.

Menurut Alwisol (2009:287) mengemukakan bahwa efikasi diri

memiliki peran terhadap keyakinan atas sesuatu yang diharapkan. Sebab, efikasi diri berperan penting dalam mempengaruhi suatu usaha untuk diselesaikan, seberapa solid usahanya dalam mengantisipasi pencapaian yang akan dicapai (Mangkunegara, 2015: 23)

Adapun hasil pada penelitian ini juga didukung oleh beberapa hasil penelitian yang berhubungan dan memperkuat hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2020:76) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Riattang Timur Kabupaten Bone”, yang menyimpulkan bahwa dari hasil analisis deskriptif, berpengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap prestasi kerja Pegawai. Hasil ini dipengaruhi karena tingkat efikasi diri dengan tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi prestasi yang dimiliki baik prestasi individu Pegawai maupun prestasi organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2012:14) yang berjudul “Efikasi Diri dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.X, menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja dilihat dari tingkat efikasi diri yang

rendah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja Karyawan.

Berdasarkan kedua penelitian yang relevan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan efikasi diri merupakan penilaian untuk diri sendiri, percaya pada kemampuan diri sendiri dalam mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Diketahui bahwa pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar, efikasi diri sangat diperlukan sebab dengan kepercayaan dan keyakinan diri seorang Pegawai akan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan dan percaya pada kemampuan yang Ia miliki.

Efikasi diri merupakan faktor individual yang dapat mempengaruhi seseorang. Suatu individu yang percaya atas kemampuan dan menguasai situasi maka akan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan untuk diri sendiri maupun perusahaan atau Instansi. Selain itu, penilaian prestasi kerja Pegawai sangat penting dilakukan oleh perusahaan/Instansi. Sebab, dengan penilaian yang dilakukan maka atasan dapat mengetahui tingkatan prestasi Pegawai yang mereka miliki selama ini. Menurut Hasibuan (2005:89) salah satu tujuan dari penilaian prestasi kerja yaitu

untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan Pegawai. Selanjutnya, adapun uraian dari variabel yang diteliti yakni: 1. Pengaruh indikator keyakinan terhadap kemampuan diri terhadap prestasi kerja Pegawai, indikator keyakinan terhadap kemampuan diri dalam penelitian ini memiliki persentase sebesar 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh diri mereka sendiri. Sejalan dengan Teori Sya'dullah (2011:17), yang menyatakan bahwa individu harus yakin melakukan tugas tertentu individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan, 2. Pengaruh indikator antusias terhadap prestasi kerja Pegawai Indikator antusias dalam penelitian ini memiliki persentase sebesar 85,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai selalu bersungguh-sungguh dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sejalan dengan teori Sya'dullah (2011:17), yang menyatakan bahwa sifat antusias untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut diperlukan, guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, 3. Pengaruh indikator kemampuan bertahan menghadapi rintangan terhadap prestasi kerja Pegawai, indikator kemampuan bertahan

menghadapi rintangan ini memiliki persentase sebesar, 7,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memang tidak pernah menghindari pekerjaan yang diberikan. Namun, terkadang mereka sulit untuk bersikap tenang jika akan menjelaskan mengenai pekerjaan tersebut. Selain itu, masih ada beberapa Pegawai yang tidak bisa menerima respons positif jika diberikan saran dan kritikan. Hal ini berkaitan dengan Teori Sya'dullah (2011:17), yang menyatakan bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki dan mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit. Dari kegagalan, 4. Kemampuan toleran terhadap rasa sakit dan kelelahan terhadap prestasi kerja Pegawai, indikator kemampuan toleran terhadap rasa sakit ini memiliki persentase sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan tidak pernah memaksakan diri untuk beraktivitas berlebihan jika sedang sakit. Namun, terkadang mereka sudah mengatur kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan mereka dengan baik agar tidak menumpuk, serta menghindari kelelahan atau kesibukan yang akan terjadi di kemudian hari. Hal ini

sejalan dengan teori Sya'dullah (2011:17) yang menyatakan bahwa toleran terhadap rasa sakit tersebut adalah di mana suatu individu yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

Adapun Koefisien Determinasi dalam penelitian ini sebesar 62,9 % yang berarti sebesar 62,9% prestasi kerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor efikasi diri. Sebagaimana diketahui bahwa nilai 62,9% atau 0,629 berada pada kriteria skor antara 0,60-0,799 sehingga pada variabel efikasi diri pada Dinas Perpustakaan dan kearsipan berada pada kategori kuat (Sugiyono, 2017:184). Selibuhnya, sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Martoyo (1994:10) mengemukakan bahwa prestasi kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor selain efikasi diri yakni sebagai berikut, kecakapan kerja, penilaiannya antara lain bekerja tanpa pengawasan dengan hasil yang senantiasa baik yang dapat bekerja dengan cukup baik tanpa perlu pengawasan kedua belum dapat bekerja sendiri, masih perlu pengawasan dan arahan-arahan khusus yang didalamnya meliputi kualitas pekerjaan, penilaian kualitas pekerjaan sebagai berikut sangat memuaskan, dan cukup baik dan memadai meskipun terkadang perlu koreksi-koreksi.

Sering berbuat kesalahan yang merugikan perusahaan. Pengembangan dan penilaian meliputi, memiliki potensi untuk berkembang dengan cepat dan baik, tidak menunjukkan dan tidak ada minat untuk maju. Tanggung jawab penilaiannya yaitu setiap pekerjaan diselesaikan sampai tuntas sesuai rencana tanpa diawasi. Prakarsa penilaiannya yaitu, selalu mengambil langkah-langkah positif untuk memperbaiki atau meningkatkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketabahan, penilaiannya yaitu dalam masalah sulit, cukup memiliki ketabahan, meskipun kadang-kadang masih terpengaruh. Kejujuran, penilaiannya yaitu tidak pernah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya dalam keadaan apapun. Tingkat kehadiran, penilaiannya yaitu tidak pernah absen dan senantiasa energik dalam melaksanakan tugasnya. Kerjasama, penilaiannya yaitu dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kelompok dan berpengaruh positif pada lingkungannya. Tingkah laku, penilaiannya yaitu: sopan, luwes, bijaksana, dan tegas sehingga patut dijadikan teladan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan penelitian yang dilakukan mengenai efikasi diri yang berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 62,9% di mana variabel bebas yakni efikasi diri berpengaruh kuat terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai. Sehingga semakin besar efikasi diri maka prestasi kerja yang dimiliki Pegawai dapat meningkat pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka adapun saran-saran yang peneliti dapat berikan adalah sebagai berikut; bagi Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Takalar sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri dan prestasi kerja Pegawai. Selain itu, Pelatihan dan Diklat diperlukan untuk meningkatkan efikasi diri pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Takalar. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan subjek lain atau variabel lain yang

dapat melakukan penelitian yang berbeda. Sesuai dengan hasil penelitian sebanyak 62,9% efikasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai maka sisanya sebanyak 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti masih adanya Pegawai yang kurang percaya diri dan tingkat disiplin yang rendah dan dapat di teliti oleh peneliti selanjutnya.

## REFERENSI

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian* edisi Revisi. Malang: UMM Pres
- Bandura. 1997. *Self Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behaviour Change*: Psychological
- Charlos dkk. 2006. "Tourist Perceived Value, Relationship to Satisfaction and Behavioral Intentions". *Journal of Travel Research*. 54(1). Hlm 122-134
- Ghozali.2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelabuhan Bajoe Kecamatan Tanete Kabupaten Bone. Skripsi Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Judge. et,al. (2007). Self Efficacy and Work Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*. 92(1). Hal (107-127)
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber DayaManusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Martoyo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Diri, E., Prestasi, D., Pada, K., Di, K., Lina Yuliana, P. X., Dinata, K. I., Nur, U., Sekolah, H., Ilmu, T., Widya, P., & Palembang, D. (2020). Efikasi Diri Dan Prestasi Kerja Pada Karyawan Di PT. X. *Spiritual Healing : Jurnal Tasawuf Dan Psikoterapi*, 1(1), 1–10. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/SH/article/view/7197>
- Nurnadhifa, H., & Syahrina, L. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, 3(2), 138–149. <https://doi.org/10.32795/WIDYAMA.NAJEMEN.V3I2.1693>
- Rahimi. A., & Abedini, A (2009). The Interface Between EFL Learners. *Self Efficacy Congcerning Listening Proficiency*. Novitas-ROYAL, 3(1) hal 14-28
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo

- Santrock. 2007. Psikologi Pendidikan Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenas Grup
- Sastrohadiwiryo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Edisi 2, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sya'dullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi
- Yuliana. 2012. "Efikasi diri dan prestasi kerja Karyawan di PT.X" (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Psikologi Widya Dharma Palembang". Jurnal Tasawuf dan Psikoterapi. Vol 1 no. 1, Hal 17-18.
- Sikula. 2015. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka.