

PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT LABUANG BAJI

*The Effect Of Self-Efficacy On The Performance Of Labuang Baji Hospital
Employees*

Rida Faradinsa Kabakoran¹, Ikhwan Maulana Haeruddin², Ichwan Musa³

Email: ridafaradinsa@gmail.com¹, ikhwan.maulana@unm.ac.id²,
skripsi.mam.ichwan.musa@unm.ac.id³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi adalah 781 pegawai dengan sampel yang diperoleh sebanyak 24 PNS dan 23 Non PNS menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai golongan PNS yang ditunjukkan dari hasil uji t di mana nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $4,239 > 1,717$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian terhadap Non PNS pun positif dan signifikan yang ditunjukkan dari hasil uji t di mana nilai t hitung > nilai t tabel yaitu $4,118 > 1,721$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji baik golongan PNS maupun Non PNS.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Kinerja Pegawai, PNS, Non PNS

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy on the performance of employees at Laburan Baji Hospital. The source of data in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The population is 781 employees with a sample of 24 civil servants and 23 Non Civil Servants using the solving formula. This study used a simple linear regression analysis method, t-test, and the coefficient of determination, and the data were processed using the SPSS version 23 application.

The results showed that there was a positive and significant effect of self-efficacy on the performance of civil servant group employees as shown by the results of the t-test where the t count > t table value was $4.239 > 1.717$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the research on Non Civil Servants were also positive and significant as shown by the results of the t-test where the t count > t table value was $4.118 > 1.721$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. It was concluded that self-efficacy had a positive and significant effect on the performance of employees at Laburan Baji Hospital, both civil servants and Non Civil Servants groups.

Keywords: Self-Efficacy, Employee Performance, Civil Servant, Non Civil Servant

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik diharapkan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam menjalankan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan sehingga akan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya yang sejalan dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Dambisya (2007) mengatakan bahwa apabila seseorang yang bekerja di dunia kesehatan dalam menjalankan tugas-tugasnya secara internal (dalam) dipengaruhi oleh kepercayaan diri. Kepercayaan diri menjadi kunci utama keberhasilan seorang individu karena dirinya merasa mempunyai kemampuan atau kapabilitas yang mampu menolongnya dalam memutuskan suatu tindakan dan bagaimana seseorang mampu menjalani keadaan sulit.

Tahapan *self-efficacy* menggambarkan seberapa tinggi keyakinan individu terhadap dirinya bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila individu beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki peluang untuk bisa sukses, maka ia tidak memiliki semangat yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya (Luoma, 2004).

Santrock (2013) menjelaskan bahwa rendahnya *self efficacy* dapat menyebabkan perasaan yang tidak nyaman secara sentimental yang bersifat tidak terus menerus, tetapi mampu menimbulkan banyak permasalahan. Di sisi lain, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2013) mengenai *Self-Efficacy, Performance, Training and Well-Being of Industrial Workers in Lagos, Nigeria* dengan menggunakan statistik uji *t-test*, ditemukan bahwa pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang baik menghasilkan kinerja yang baik dan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik, kurang mampu mengikuti pelatihan jika dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinaga (2020) di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan ditemukan hasil bahwa perawat yang memiliki evaluasi kinerja kurang baik yaitu perawat yang baru bekerja atau baru saja lulus dari masa studinya dan langsung bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati tanpa terlebih dahulu memiliki pengalaman yang mumpuni dari rumah sakit lain, mereka cenderung merasa kurang percaya diri yang dibuktikan dengan perawat yang kurang berani melakukan tindakan medis secara mandiri, selain itu lebih sering diam saja dan melihat senior dalam melakukan tindakan medis.

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji adalah salah satu rumah sakit pemerintah daerah tertua di Sulawesi Selatan yang diresmikan pada tanggal 12 Juli 1938 dan bertipe B yang berkomitmen menjadi rumah sakit dengan layanan unggulan dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia bagian timur dan Indonesia secara luas. Tentunya pegawai yang memiliki keahlian mumpuni menjadi unsur penting dalam mewujudkan visi dan misi Rumah Sakit Labuang Baji. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji, maka peneliti melakukan pra-survei dengan memberikan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kinerja pegawai kepada 10 orang responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara tersebut diperoleh data pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji

Pernyataan	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)
Selalu mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan	6	60	4	40
Selalu mampu menyelesaikan tugas tanpa kesalahan	2	20	8	80
Selalu mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan	6	60	4	40
Selalu mampu bekerjasama dengan semua rekan kerja	10	100	0	0
Rata-rata	6	60%	4	40%

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari

banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak sebanyak 40 persen dari total 10 responden. Permasalahan yang terjadi yaitu masih ada pegawai yang belum mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan dan belum mampu menyelesaikan tugas tanpa melakukan kesalahan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah setiap pegawai harus mempunyai efikasi diri.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya *self efficacy* pegawai Rumah Sakit Labuang Baji, maka peneliti melakukan pra-survei dengan memberikan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai *self efficacy* kepada 10 orang responden.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Variabel *Self Efficacy* Rumah Sakit Labuang Baji

Pernyataan	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)
Selalu pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan	9	90	1	10
Selalu yakin menyelesaikan setiap tugas yang sulit dengan percaya diri	9	90	1	10
Selalu yakin mampu menyelesaikan setiap tugas dengan sukses	7	70	3	30
Selalu yakin akan mencapai setiap target pekerjaan	9	90	1	10
Selalu mampu bersikap positif dalam situasi dan kondisi yang berubah	10	100	0	0
Selalu mampu menciptakan kondisi yang nyaman pada berbagai situasi dalam bekerja	9	90	1	10
Rata-rata	8.8	88.3%	1.1	11.6%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa *self efficacy* pegawai Rumah Sakit Labuang Baji secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Namun jika dilihat dari persentase pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban ya sebanyak 88.3 persen dari total 10 responden.

Selain itu, dapat dilihat pula pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak sebanyak 11.6 persen di mana persentase cukup rendah. Selain itu, adapun beberapa fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Labuang Baji terkait dengan pelayanan seperti kurangnya rasa empati sekitar 5 hingga 10 persen pegawai terhadap pasien, beberapa kelengkapan alat medis yang masih dipersiapkan, dan terjadi kasus pencurian sekitar 6 bulan yang lalu. Informasi tersebut diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 20 Juni 2022 bersama Bapak Dr. Zainuddin S.Kep M. Kes selaku Kasubag Pelayanan Keperawatan sekaligus Humas Rumah Sakit Labuang Baji. Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji".

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

- Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan diri pegawai Rumah Sakit Labuang Baji atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya.
- Kinerja merupakan hasil kerja dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai Rumah Sakit Labuang Baji dalam menjalankan tugas sesuai dengan beban tanggung jawab yang telah diberikan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari dua bagian yaitu subjek dan objek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu, Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Rumah Sakit Labuang Baji dengan jumlah populasi sebanyak 575 orang yang terdiri dari unsur Pegawai Negeri Sipil, dan sebanyak 206 orang pegawai non PNS sehingga total populasi dalam penelitian ini sebanyak 781 orang.

Menurut Sugiyono (2011), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti tidak mungkin meneliti segala hal yang ada populasi terutama ketika populasi yang dalam jumlah besar. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan dari segi waktu, biaya, dan tenaga.

Adapun dalam rumus Slovin ketentuan sebagai berikut:

1. Nilai batas toleransi kesalahan = 0,1 (10%) untuk populasi yang berjumlah besar.
2. Nilai batas toleransi kesalahan = 0,2 (20%) untuk populasi yang berjumlah kecil.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Di mana:

n = Sampel

N = Populasi

e² = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{575}{1 + 575(0,2^2)}$$

$$n = 23,95$$

$$n = \frac{206}{1 + 206(0,2^2)}$$

$$n = 22,29$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, diketahui bahwa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 24 orang PNS dan 23 orang Non PNS. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel secara terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena mereka satu-satunya atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2006).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN
Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (PNS)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.129	4.701		2.793	.011
	Self-Efficacy	.495	.117	.670	4.239	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data rimer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi linier sederhana yakni sebagai berikut:

$$Y = 13,129 + 0,495X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut yakni sebagai berikut:

1. Nilai $a = 13,129$ yang artinya bahwa tanpa memperhatikan variabel *self-efficacy* (X) maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) adalah 13,129.
2. Nilai $b = 0,495$ berarti bahwa setiap peningkatan satu variabel *self-efficacy* (X) maka akan mempengaruhi besarnya nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,495. Dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Non PNS)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.047	5.524		1.819	.083
	Self-Efficacy	.598	.145	.668	4.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data rimer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi linier sederhana yakni sebagai berikut:

$$Y = 10,047 + 0,598X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut yakni sebagai berikut:

1. Nilai $a = 10,047$ yang artinya bahwa tanpa memperhatikan variabel *self-efficacy* (X) maka besarnya variabel kinerja pegawai (Y) adalah 10,047.
2. Nilai $b = 0,598$ berarti bahwa setiap peningkatan satu variabel *self-efficacy* (X) maka akan mempengaruhi besarnya nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,598. Dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai adalah positif.

**Tabel 5. Hasil Uji t (PNS)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.129	4.701		2.793	.011
	Self-Efficacy	.495	.117	.670	4.239	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian, hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan t dan t tabel

Dengan menggunakan sampel Non PNS sebanyak 24 responden dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 df (derajat kebebasan) = $n - k - 1 = 22$ maka t tabel yang diperoleh yaitu sebesar 1,717. Dengan demikian, nilai t hitung 4,239 > t tabel 1,717. Pengujian ini menghasilkan data bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6. Hasil Uji t (Non PNS)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.047	5.524		1.819	.083
	Self-Efficacy	.598	.145	.668	4.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Kemudian, hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan t dan t tabel.

Dengan menggunakan sampel Non PNS sebanyak 23 responden dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05 df (derajat kebebasan) = $n-k-1 = 21$ maka t tabel yang diperoleh yaitu sebesar 1,721. Dengan demikian, nilai t hitung 4,118 > 1,721. Pengujian ini menghasilkan data bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (PNS)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.450	.425	2.702

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yakni sebesar 0,670 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai kuat. Hal ini dikarenakan 0,670 lebih mendekati 1. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,450 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai yakni sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Non PNS)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.420	2.936

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yakni sebesar 0,668 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai kuat. Hal ini dikarenakan 0,668 lebih mendekati 1. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,447 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai yakni sebesar 44,7% sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PEMBASAHAN

Berdasarkan pengujian data yang dilakukan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas terhadap variabel *self-efficacy* dan variabel kinerja pegawai dari golongan PNS dan Non PNS menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai golongan PNS maupun Non PNS adalah positif.

Adapun tanggapan terbuka dari dua responden. Responden pertama menyatakan “*Self-efficacy* akan terus berkembang jika didukung dengan sarana dan prasarana serta pelatihan secara terus-menerus”. Sedangkan responden kedua menyatakan “Kedisiplinan dalam bekerja harus ditingkatkan”. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa Rumah Sakit berperan penting dalam memfasilitasi para pegawai dalam meningkatkan *self-efficacy* masing-masing individu sehingga output kinerja dapat optimal.

Adapun karakteristik responden berdasarkan golongan pegawai yaitu frekuensi golongan PNS berjumlah 24 orang responden dan golongan Non PNS berjumlah 23 orang responden yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin.

Adapun salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu mengenai status dan peran individu dalam lingkungan. Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimiliki juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah. Hal tersebut mengembangkan keinginan peneliti untuk mengetahui masing-masing golongan pegawai yakni PNS dan Non PNS.

Berdasarkan hasil penelitian, rumusan masalah yaitu “Apakah *self-efficacy*

Selanjutnya, berdasarkan tabel tanggapan responden golongan PNS dan Non PNS terhadap variabel *self-efficacy* memiliki skor tertinggi yang sama yaitu pernyataan “Saya merasa bahwa pengalaman sebelumnya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”, yang berarti seorang pegawai akan lebih cepat memahami tugas-tugas yang harus dilakukan karena semakin banyak riwayat pengalaman berhasil yang terjadi berulang-ulang akan meningkatkan rasa yang kuat pada *self-efficacy*.

Self-efficacy yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit Labuang Baji masih perlu terus ditingkatkan berhubung masih ada pegawai yang merasa belum yakin akan kemampuan yang dimiliki, oleh karena itu pentingnya suatu peran pimpinan dalam meningkatkan *self-efficacy* pegawai melalui pelatihan pengembangan atau pendelegasian tugas.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013) yakni individu yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi merasa yakin mampu berkinerja baik dalam tugas tertentu. Sedangkan individu yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang rendah akan merasa ragu atas kemampuan yang dimiliki dalam melakukan tugas yang terperinci.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji sudah baik. Meskipun begitu, masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti tanggapan responden golongan PNS terhadap variabel kinerja pegawai memiliki skor terendah yaitu pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.

Selain itu juga tanggapan responden golongan Non PNS terhadap variabel kinerja pegawai memiliki skor terendah yaitu pernyataan “Saya mampu memenuhi target kerja yang telah ditentukan” dan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan”. Sebagaimana penjabaran tersebut yang berkaitan juga dengan indikator ketepatan waktu, maka masing-masing pegawai harus membangun manajemen waktu yang baik agar pekerjaan yang dilakukan mampu menghasilkan *output* yang optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafsanjani (2020) dan Mukrodi (2018) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji
2. Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan variabel *self-efficacy* dengan skor tertinggi pada golongan PNS maupun Non PNS yaitu “Saya merasa bahwa pengalaman sebelumnya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Selain itu, pernyataan variabel kinerja pegawai golongan PNS dengan skor tertinggi yaitu “Saya selalu memperhatikan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan”. Sedangkan pernyataan variabel kinerja pegawai golongan Non PNS dengan skor tertinggi yaitu “Saya selalu tepat waktu ketika jam masuk kerja”.

3. Berdasarkan penelitian ini, kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Dengan melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji, maka diharapkan para pegawai hendaknya terus meningkatkan *self-efficacy* baik dimensi *magnitude*, *strength*, maupun *generality*.
2. Berdasarkan skor terendah pada variabel *self-efficacy*, diharapkan pegawai mampu memenuhi target kerja yang telah ditentukan dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Pihak pimpinan Rumah Sakit Labuang Baji diharapkan meningkatkan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta sarana prasarana bagi para pegawai.
4. Pada penelitian ini hanya meneliti satu variabel yaitu *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. Maka dari itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti mengenai variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. (2013). *Self-Efficacy, Performance, Training and Well-Being of Industrial Workers in Lagos, Nigeria*. *International Journal of Psychological Studies*. 5(2), 66-73.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukrodi. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok*. *Jurnal Imiah Kreatif*, 6(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p88-94>
- Priyatno, Duwi. (2012). *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Rafsanjani, Muhammad Fajri. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Anugrah Globalindo*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbert N. Lussier. (2009). *Management Fundamentals, Concepts, Applications, Skill Development*, 4E. USA: South Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*, Edisi 10, Terjemahan Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

- Santrock, J. W. (2013). *Life-Span Development: Perkembangan Masa-Hidup*. (Jilid 2) (Edisi 13). Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma, (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, Elvipson. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Sleman: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, Tony. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.