

Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kota Langsa

Cahya Aira Bagasa¹, Dewi Rosa Indah², Muhammad Rizqi Zati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra, Langsa

Email: cahyaaaira49@gmail.com, dewirosaindah@unsam.ac.id,
muhammadrizkizati@unsam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah dalam rangka mendukung pelayanan publik yang efektif dan berdaya saing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden yang merupakan pegawai pada instansi terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Secara simultan, efikasi diri dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 3,220 + 0,150X_1 + 0,224X_2$. Hasil uji koefisien determinasi mengungkapkan bahwa efikasi diri dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 55,1%, sedangkan 44,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan efikasi diri dan kompetensi sebagai faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kompetensi, Kinerja

Pendahuluan

Pegawai merupakan penggerak kegiatan di dalam sebuah organisasi/perusahaan. Setiap organisasi/perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh besaran sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena pentingnya

sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kasmir (2020:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam bekerja mengandung unsur standar yang pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, waktu, adanya pengawasan serta hubungan antar pegawai dalam organisasi.

Pengelolaan terhadap pegawai perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi pemerintah guna mendapatkan kinerja yang lebih baik dari pegawai. Penilaian Kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Yustiana (2023) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efikasi diri dan kompetensi dan komunikasi organisasi.

Hidayat (2022:156) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi Diri menunjukkan keyakinan pada diri sendiri memiliki keahlian, pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Jika pegawai memiliki keyakinan bahwa dirinya bisa akan merasa puas sehingga akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi pegawai. Menurut Wibowo (2020:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Kompetensi sumber daya manusia berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa merupakan salah satu organisasi perangkat daerah Kota Langsa yang bertugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan

Usaha Kecil Menengah Kota Langsa terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai yang disebabkan oleh faktor efikasi diri, kompetensi dan komunikasi organisasi. Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, waktu, adanya pengawasan serta hubungan antar pegawai dalam organisasi.

Dari wawancara awal dengan 10 responden, 3 responden berpendapat bahwa pengelolaan efikasi diri sudah diterapkan dengan maksimal di tempat kerja. Sedangkan 7 responden lainnya berpendapat sulit melakukan kontrol terhadap efikasi diri terutama jika adanya hambatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja maupun keluarga sehingga menjadi hambatan bagi pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Orientasi pada tujuan organisasi juga menjadi tidak optimal karena kurangnya pengendalian internal terhadap diri saat bekerja.

Permasalahan lainnya terkait kompetensi diketahui dari wawancara terhadap 10 responden, 5 responden berpendapat bahwa tugas yang dijalankan saat ini sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Di sisi lain 5 responden lainnya berpendapat bahwa ketika diberikan tugas yang memiliki tingkat kerumitan relatif sulit justru membuat pegawai tidak sulit memahami pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi perhatian organisasi karena berpengaruh terhadap hasil kerja. Kompetensi juga terkait dengan konsep diri, pengetahuan serta keterampilan yang harus dimiliki setiap pegawai agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Metode

Penelitian ini terkonsentrasi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya (Arikunto, 2020:116). Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh pihak lain dalam bentuk artikel, literatur, jurnal, maupun catatan-catatan yang berkaitan dengan penelitian (Arikunto, 2020:117). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel, buku-buku, dan literatur-literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2021:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa yang berjumlah 54 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Data Sampel

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	33
2	Honorar	7
3	Kontrak	14
Jumlah		54

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa (2025)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2021:120). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021:126). Alasan pemilihan *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil sehingga layak untuk diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), meliputi:
 - a. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui proses pengamatan sehari-hari terhadap objek-objek yang diteliti (Sugiyono, 2021:226). Observasi pada penelitian dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa.
 - b. Wawancara, adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2021:231). Wawancara pada penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa.
 - c. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021:162). Kuesioner pada penelitian ini disebarkan kepada pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa. Skala pengukuran kuesioner menggunakan skala likert sebagai berikut (Sugiyono, 2021:165):
 - SS : Sangat Setuju, diberi skor 5
 - S : Setuju, diberi skor 4
 - KS : Kurang Setuju, diberi skor 3
 - TS : Tidak Setuju, diberi skor 2
 - STS : Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan menggunakan studi kepustakaan dan literatur-literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan dimana akan didapatkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti guna melengkapi hasil dari penelitian (Sugiyono, 2021:93).

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Sunyoto, 2020:96).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Sunyoto, 2020:97).

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas (Sunyoto, 2020:100).

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan umum regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2021:181) model matematis untuk analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

Y = Kinerja

X₁ = Efikasi Diri

X₂ = Kompetensi

e_i = Error

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) atas variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

1. Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis

$H_0: b_1 = 0$, efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_1 \neq 0$, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_0: b_2 = 0$, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_2 \neq 0$, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

a. Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

b. Kriteria pengujian:

Apabila nilai t sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila nilai t sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumusan hipotesis

$H_0: b_1 : b_2 = 0$, efikasi diri dan kompetensi secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a: b_1 : b_2 \neq 0$, efikasi diri dan kompetensi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Taraf signifikansi = 0,05 (5%)

c. Kriteria pengujian:

Apabila nilai F sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila nilai F sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

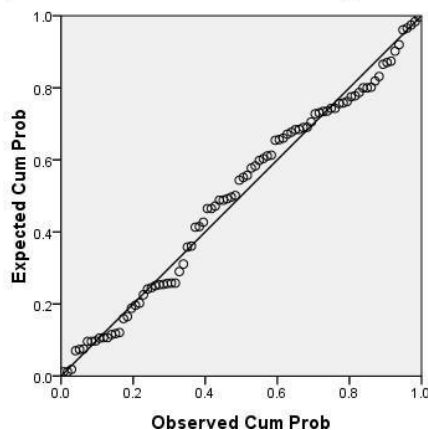
3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat (dengan kata lain semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat). Sedangkan jika koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2021:61).

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

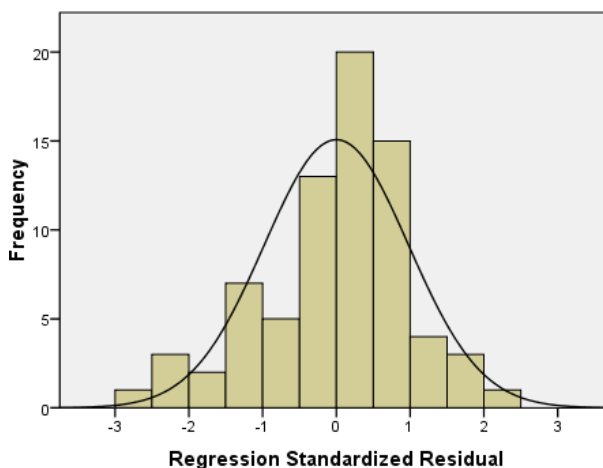
Hasil uji normalitas dengan melihat grafik P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Grafik P-Plot

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Dari grafik di atas terlihat bahwa grafik normal *probability plot* terlihat titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, garis ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Setelah melihat grafik P-Plot, selanjutnya dilakukan analisis terhadap grafik histogram. Adapun grafik histogram uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2 Grafik Histogram

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

Uji multikolinieritas dengan uji *Tolerance* dan *Variance Infkation Factor* (VIF) dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Efikasi Diri	.626	1.716
Kompetensi	.538	1.830

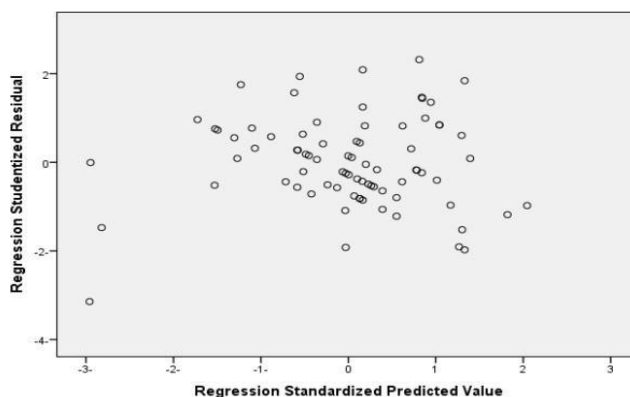
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Tolerance* untuk variabel efikasi diri sebesar $0,626 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,716 < 10$, sehingga variabel efikasi diri dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *Tolerance* untuk variabel kompetensi sebesar $0,538 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,830 < 10$, sehingga variabel kompetensi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan

menggunakan uji grafik. Uji grafik untuk pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* sebagai berikut.



Gambar 3 Scatter Plot

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara merata baik di atas sumbu X ataupun Y, serta titik berkumpul di suatu tempat dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena variabel independen tidak saling mempengaruhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.220	4.163		2.818	.000
Efikasi Diri	.150	.155	.129	1.956	.013
Kompetensi	.224	.131	.320	2.320	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,220 + 0,150X_1 + 0,224X_2.$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta kinerja bernilai 3,220 dengan asumsi variabel efikasi diri dan kompetensi tetap.
2. Koefisien regresi variabel efikasi diri menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,150.

Artinya, apabila efikasi diri meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,150 dengan asumsi variabel kompetensi tetap.

3. Koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,224. Artinya, apabila kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,224 dengan asumsi variabel efikasi diri tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.220	4.163		2.818	.000
Efikasi Diri	.150	.155	.129	1.956	.013
Kompetensi	.224	.131	.320	2.320	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel efikasi diri memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks penelitian ini, efikasi diri dapat tercermin dari kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan masalah dengan tepat, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Pegawai yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung tidak mudah menyerah dan lebih konsisten dalam mencapai target kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi, karena memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dalam kaitannya dengan kinerja, kompetensi menjadi modal utama untuk menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Pegawai yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tetapi

juga dapat memberikan kualitas kerja yang optimal. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, maupun pendidikan lanjutan, akan sangat berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.192 ^a	2	44.201	4.330	.000 ^a
	Residual	376.250	51	6.550		
	Total	765.391	53			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai sig. sebesar 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis H₃ diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 6
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.551	.582	2.18331

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,551. Artinya, variabel efikasi diri dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa

Efikasi diri merupakan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diemban untuk mencapai hasil yang diharapkan. Keyakinan ini sangat berperan dalam menentukan bagaimana seorang pegawai berperilaku, berusaha, serta bertahan menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa, efikasi diri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Dalam konteks Kota Langsa, yang memiliki peran strategis sebagai salah satu daerah dengan potensi industri, perdagangan, serta pengembangan usaha kecil dan menengah, pegawai dinas dituntut untuk mampu bekerja efektif, produktif, dan inovatif. Tingginya efikasi diri membuat pegawai lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, lebih konsisten dalam menghadapi tekanan beban kerja, serta mampu mengatasi hambatan yang muncul di lapangan. Beban kerja yang cukup besar, seperti pelayanan administrasi, pembinaan pelaku UMKM, hingga pengawasan sektor perdagangan, tidak dianggap sebagai penghalang, melainkan sebagai tantangan yang memotivasi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Dampak positif dari efikasi diri yang tinggi di kalangan pegawai terlihat pada meningkatnya kualitas pelayanan publik, efektivitas program pembinaan usaha kecil dan menengah, serta kelancaran koordinasi antarbidang di lingkungan dinas. Pegawai yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya akan lebih tekun, gigih, dan mampu menghasilkan ide-ide kreatif untuk mendukung pertumbuhan sektor industri, perdagangan, dan UMKM di Kota Langsa. Dengan demikian, efikasi diri bukan hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi serta mendukung perkembangan ekonomi lokal Kota Langsa secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yustiana (2023) yang juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bukti bahwa efikasi diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur, khususnya di daerah yang sedang berupaya mendorong pertumbuhan sektor ekonomi berbasis industri, perdagangan, dan UMKM seperti di Kota Langsa.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa

Kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi tidak hanya berhubungan dengan penguasaan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan analisis, komunikasi, dan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan kerja. Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) Kota Langsa, kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam konteks Kota Langsa, yang dikenal sebagai daerah dengan potensi perdagangan yang cukup pesat dan pertumbuhan sektor UMKM yang terus berkembang, keberadaan pegawai yang kompeten menjadi faktor kunci untuk mendukung pelaksanaan program-program pemerintah daerah. Sebagian besar pegawai dinas menunjukkan karakter yang positif, yaitu selalu berusaha meningkatkan pengetahuan, memperluas wawasan, serta mengasah keterampilan sesuai dengan jabatan dan bidang kerja masing-

masing. Hal ini penting mengingat pegawai di lingkungan dinas sering berhadapan dengan dinamika lapangan, seperti memberikan pembinaan kepada pelaku UMKM, melakukan pengawasan perdagangan, serta merancang strategi pengembangan industri lokal.

Dampak positif dari kompetensi yang baik terlihat pada meningkatnya efektivitas pelayanan publik di Kota Langsa. Pegawai yang kompeten mampu bekerja lebih cepat, tepat, dan sesuai prosedur, sehingga masyarakat maupun pelaku usaha mendapatkan pelayanan yang memuaskan. Selain itu, pegawai yang memiliki kemampuan analisis yang baik dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan bagi pengembangan sektor industri dan perdagangan. Misalnya, dalam pembinaan UMKM, pegawai yang memiliki kompetensi manajerial dan teknis dapat membantu pelaku usaha mengelola keuangan, memasarkan produk, dan meningkatkan kualitas produksi, sehingga daya saing UMKM lokal meningkat.

Lebih jauh lagi, kompetensi pegawai juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya pegawai yang terampil dan berpengetahuan, program-program kerja dinas dapat terlaksana dengan lebih optimal, seperti peningkatan kualitas layanan perizinan, pembinaan koperasi yang sehat, serta pengembangan potensi industri lokal. Hal ini berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi Kota Langsa, menciptakan lapangan kerja baru, serta memperkuat daya saing daerah di bidang industri, perdagangan, dan UMKM.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yustiana (2023) yang juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang perlu terus ditingkatkan, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengalaman kerja, agar pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kota Langsa dapat terus memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah.

Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa

Efikasi diri dan kompetensi merupakan dua faktor utama yang secara simultan berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Efikasi diri mencerminkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan kompetensi menunjukkan sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Jika kedua faktor ini berjalan beriringan, maka kinerja pegawai akan lebih optimal karena mereka bukan hanya percaya diri dalam menghadapi tantangan, tetapi juga memiliki bekal kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) Kota Langsa. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa kedua faktor tersebut, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pauzi (2022) dan Yustiana (2023), yang sama-sama menegaskan bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks Kota Langsa, hasil ini sangat relevan mengingat dinas tersebut memiliki tugas strategis dalam mengembangkan sektor industri, perdagangan, serta

mendorong pertumbuhan UMKM yang merupakan motor penggerak ekonomi lokal. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi tidak mudah menyerah saat menghadapi tekanan pekerjaan, sementara pegawai yang memiliki kompetensi mumpuni mampu memberikan solusi konkret terhadap berbagai permasalahan di lapangan. Kombinasi antara keyakinan diri dan kemampuan kerja inilah yang membuat pelaksanaan tugas di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kota Langsa menjadi lebih efektif.

Dampaknya dapat terlihat pada meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat maupun pelaku usaha di Kota Langsa. Misalnya, dalam hal pendampingan UMKM, pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih proaktif mendampingi pelaku usaha, sementara kompetensi yang dimiliki membuat mereka mampu memberikan bimbingan teknis yang relevan, seperti pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, atau peningkatan kualitas produk. Hal ini tidak hanya membantu UMKM bertahan, tetapi juga mendorong mereka agar lebih kompetitif di pasar lokal maupun regional.

Selain itu, dalam aspek pengawasan sektor perdagangan, pegawai yang memiliki kompetensi dan efikasi diri dapat bekerja lebih teliti dan konsisten dalam menjalankan regulasi, sehingga tercipta iklim perdagangan yang lebih sehat di Kota Langsa. Pada akhirnya, keterpaduan efikasi diri dan kompetensi pegawai dinas berdampak pada tercapainya program-program pemerintah daerah, peningkatan efektivitas organisasi, serta dukungan nyata terhadap pertumbuhan ekonomi Kota Langsa.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri dan kompetensi merupakan kombinasi penting yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi langsung pada kinerja organisasi. Untuk itu, upaya peningkatan kedua faktor tersebut melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pembinaan internal menjadi sangat penting agar pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Kota Langsa mampu terus memberikan pelayanan terbaik serta mendukung pembangunan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa, dimana diperoleh nilai sig. $0,013 < 0,05$.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa, dimana diperoleh nilai sig. $0,020 < 0,05$.
3. Dari uji F diketahui bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Langsa, dimana diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

Aprianti, R., & Nurrohman, R. (2025). INTERVENSI MEDICAL CHECK-UP DALAM MENSTIMULASI KINERJA ORGANISASI BERKELANJUTAN DI PT. ELNUSA, TBK (STUDI KASUS PADA PROYEK COILED TUBING PT. ELNUSA, TBK). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(6), 2326-2333.

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bungin, B. (2021). *Sosiologi komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N. (2022). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Hidayat, A. (2022). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, B. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurfajriti, A., Wediati, T., Anwar, K., & Nurrohman, R. (2025, April). ENHANCING BUSINESS SUSTAINABILITY THROUGH GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A SWOT ANALYSIS OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES IN KRIYA INOVASI MANDARA, EAST KALIMANTAN. In *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)* (Vol. 4, pp. 675-683).
- Pace, W. R., & Faules, D. F. (2020). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pauzi, A. (2022). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1–15.
- Purwanto, N. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Ramadanis, S. (2023). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Rinda, R. T. (2021). Pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bogor Selatan. *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 1–17.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romli, K. (2020). *Komunikasi organisasi lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Santrock, J. W. (2021). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Uji khi kuadrat & regresi untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Utami, T., Purnomo, B., Estiana, R., Padilah, H., Harto, B., Judijanto, L., ... & Nurrohman, R. (2024). *UMKM DIGITAL: Teori dan Implementasi UMKM pada Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2022). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusriani. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan standar pelayanan minimal di Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Enrekang. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 40–51.
- Yustiana, D. (2023). Pengaruh efikasi diri, kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 1042–1047.