

Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Terhadap Kinerja PNS Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal

Rahmatia Larasati¹, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl.Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur,
Email: 64211960@bsi.ac.id¹, murny.mni@bsi.ac.id²

Submit: 02-09-2025	Revisi: 04-09-2025	Terima 14-09-2025	Terbit Online: 21-09-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAK

Abstrak - Pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja organisasi, khususnya di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan efikasi diri yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, dan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data salah satunya adalah penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Dianalisis menggunakan program SPSS versi 23. Hasil uji t menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki nilai 5,580 dengan signifikansi 0,000, serta kompetensi memiliki nilai t sebesar 2,718 dengan signifikansi 0,009, keduanya lebih kecil dari 0,05, yang berarti keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 21,146 dan signifikansi 0,000.
Kata Kunci: Efikasi Diri, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Abstracts - Human resource development is a major factor in improving organizational performance, especially in the Inspectorate General of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, showing that employees who have high competence and good self-efficacy tend to be more able to face work challenges, and overall productivity. This study aims to analyze the effect of self-efficacy and competence on employee performance in the Inspectorate General of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions. This study uses data collection methods, one of which is distributing questionnaires to 50 respondents using saturated sampling techniques. Analyzed using the SPSS version 23 program. The results of the t-test show that self-efficacy has a value of 5.580 with a significance of 0.000, and competence has a t-value of 2.718 with a significance of 0.009, both of which are smaller than 0.05, which means that both have a positive and significant effect on employee performance partially. In addition, the results of the regression analysis show that self-efficacy and competence have a positive and significant effect simultaneously on employee performance with an F value of 21.146 and a significance of 0.000.
Keywords: Self-Efficacy, Competence, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kapabilitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri dan pengembangan kompetensi pegawai menjadi aspek

penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan Inspektorat Jenderal Kementerian Desa PDT.

Kemampuan dan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan tugas tercermin dari kinerja yang mereka capai, dimana kinerja optimal menunjukkan tingkat efikasi diri dan kompetensi yang tinggi. Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas

secara efektif dan membuat penilaian yang tepat terkait pekerjaan yang diemban, Syawala Putri Safinska dalam (Pulungan & Rivai, 2021). Di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, tantangan dalam mengelola program pembangunan desa dan pemberdayaan wilayah tertinggal masih menjadi permasalahan yang dihadapi, beberapa pegawai mengalami kurang percaya diri terhadap kemampuan diri, serta meragukan kualitas hasil kerja mereka, kondisi ini berdampak pada penumpukan pekerjaan, penundaan tugas, dan pengabaian tanggung jawab, yang secara keseluruhan menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki 5 indikator efikasi diri menurut Endang Sulistiyani dalam (Tanjung et al, 2020) yaitu :

- a. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu menunjukkan seberapa yakin seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, dan menemukan solusi.
- b. Optimis yaitu mempunyai pandangan optimis dan berpikir bahwa mereka dapat berhasil meskipun menghadapi rintangan, pandangan optimis ini memberikan dorongan untuk bertahan dan tidak mudah menyerah.
- c. Obyektif yaitu mampu mengevaluasi keadaan secara tidak memihak, bebas dari dampak emosional, keputusan mereka biasanya didasarkan pada fakta dan data yang sudah tersedia.
- d. Bertanggung Jawab yaitu sadar akan tanggung jawab mereka atas tindakan atau pilihan yang mereka buat, mereka lebih suka menangani akibatnya dengan kedewasaan dan tidak mudah menyalahkan orang lain.
- e. Rasional dan Realistis yaitu menyiratkan bahwa individu dapat menghindari dalam ekspektasi yang tidak rasional dengan menetapkan tujuan yang sesuai dengan bakat mereka dan membuat rencana yang efisien untuk mencapainya.

Kompetensi merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan jangka panjang pegawai, termasuk di lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Pegawai yang kompeten lebih mampu mengelola dan merancang strategi sesuai standar kerja. Berdasarkan pernyataan Indah Rahmadani dalam (Safira dan Rozak, 2020) mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi kemampuan, sikap, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau jabatan secara efektif. Untuk mendukung pencapaian tujuan strategis, Inspektorat Jenderal Kementerian Desa perlu memprioritaskan program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Indikator kompetensi merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana kemampuan,

pengetahuan, dan sikap individu mendukung pencapaian target kerja yang telah ditetapkan, serta memastikan kinerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Berdasarkan pernyataan Fajar Tri Afandi, dan Veritia dalam (Setiastuti et al., 2022) terdapat indikator untuk memenuhi unsur kompetensi pegawai, yaitu :

- a. Pengetahuan merupakan sekumpulan gejala yang dialami dan diperoleh seseorang melalui akal budi, pemahaman, dan kemampuan untuk bertindak hanya melalui sarana informasi. Informasi yang disadari atau diketahui seseorang dapat dipersepsikan sebagai pengetahuan.
- b. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan itu sendiri merupakan salah satu variabel pendukung dalam meningkatkan kinerjanya.
- c. Sikap yaitu pola perilaku pegawai dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan pedoman perusahaan.

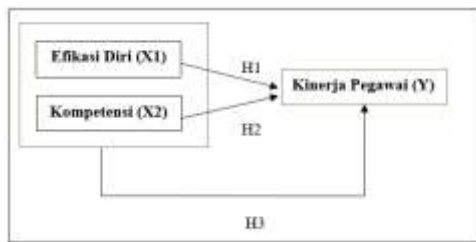
Kinerja pegawai adalah perolehan yang dicapai oleh pegawai ketika mengerjakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu, Ahmad Mukhlis dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Indikator kinerja adalah alat ukur untuk mengevaluasi pencapaian target individu atau organisasi, serta menetapkan harapan hasil berdasarkan standar yang ditentukan. Berdasarkan pernyataan Marsudi Lestariningsih dalam (Sinambela, 2021) kinerja pegawai harus mempertimbangkan berbagai indikator yang relevan di dalamnya, yaitu:

- a. Waktu yaitu menjelaskan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Statistik ini, yang memengaruhi lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek atau tujuan organisasi, yang mencerminkan produktivitas dan disiplin.
- b. Kuantitas merujuk pada jumlah output kerja yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam satuan unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan, atau ukuran lain yang relevan dalam menggambarkan volume pekerjaan.
- c. Kualitas yaitu persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan dan penyelesaian tugas mereka digunakan untuk menilai keterampilan dan bakat mereka.
- d. Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi (energi, modal, teknologi, dan bahan baku) digunakan seefisien mungkin untuk meningkatkan produksi setiap unit dengan menggunakan sumber daya tersebut.
- e. Kesesuaian mengacu pada tingkat keterkaitan antara jenis pekerjaan yang dilakukan dengan fungsi tanggung jawab yang terdapat dalam struktur organisasi.

Penelitian ini berdasarkan adanya celah penelitian (research gap) dari studi-studi

sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwasanya efikasi diri dan kompetensi yang diterima pegawai mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Contohnya, penelitian di PT Indo Bismar Surabaya (Ratna Putri Wulandari et al., 2024), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok (Fitri Martha Syarif, Gus Andri, Liza Zulbahri, 2023), PT Aditama Inovasi Asia Jakarta Selatan (Fajar Tri Afandi, Veritia, 2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel berperan positif dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan dasar itu, kerangka berpikir yang diambil pada penelitian ini yaitu



seperti di bawah ini:

Sumber: Penulis 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sehubungan dengan kerangka berfikir yang telah dipaparkan diatas, hipotesis pada studi ini dapat dinyatakan seperti berikut:

H₀₁: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

H₀₂: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

H₀₃: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh antara Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

Terdapat tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh efikasi diri dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal selama bulan Agustus-Oktober 2025 ini mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam penelitian ini, Efikasi Diri sebagai variabel (X1), Kompetensi sebagai variabel (X2), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y).

Dalam studi ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan metode *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh anggota dalam populasi (Sugiyono, 2018). Metode pemilihan sampel jenuh yang merupakan bagian dari Non Probability Sampling digunakan pada populasi yang kecil, dimana 50 individu yang merupakan Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Desa Dan Pembangunan Daerah Tertinggal yang akan menjadi sumber data dalam penelitian ini.

Dalam proses pengukurannya, penelitian ini menggunakan instrumen skala Likert yang menyajikan 5 point untuk menjawab dalam berbagai tingkatan bagi setiap butir kepuasan, dengan setiap butir pernyataan memiliki jarak interval yang konsisten, (Wijayanti, 2023).

Tabel.1 Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Wijayanti, 2023)

Teknik analisis data merupakan metode untuk menafsirkan data, dan proses pengumpulan data semuanya bekerja sama untuk membuat proses analisis lebih sederhana, lebih akurat, dan lebih tepat, (Jufriadi et al., 2022). Teknik analisis data dan pengujian hipotesis ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis, penelitian dilakukan melalui pengujian kualitas data melalui validitas dan

reliabilitas, pemeriksaan asumsi klasik, serta uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, uji koefisien korelasi. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi menggunakan program bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS).

0,648
0,689
0,698
0,651

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner diisi oleh 50 Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Desa Dan Pembangunan Daerah Tertinggal, kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Efikasi Diri), X2 (Kompetensi), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

1. Uji Kualitas Data

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk menilai apakah suatu alat ukur benar benar valid atau tidak valid, dalam hal ini, pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner menjadi alat ukur tersebut, jika pernyataan-pernyataan tersebut mampu menggambarkan dengan tepat objek yang diukur, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid, (Mutmainah, 2024).

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan perangkat SPSS for windows 23.0. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memiliki 50 responden dan taraf signifikan 5% adalah 0,279, maka angka 0,279 akan menjadi pembanding valid atau tidaknya variabel X1, X2 dan Y dengan bantuan SPSS. Jika p-value < alpha 0,05 indikator pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Data

Komponen	R hitung	R tabel	Ket
Efikasi Diri X1.1-X1.10	0,755	0,279	Valid
	0,616		
	0,636		
	0,685		
	0,564		
	0,701		
	0,738		
	0,618		
0,637			
0,785			
Kompetensi X2.1-X2.10	0,646		
	0,747		
	0,625		
	0,704		
	0,655		
	0,595		
	0,570		
	0,630		
0,777			
0,772			
Kinerja Pegawai Y.1-Y.10	0,507		
	0,776		
	0,663		
	0,806		
	0,775		
	0,796		

Tujuan reliabilitas yaitu untuk menentukan tingkat konsistensi dan keterpercayaan alat ukur dalam menghasilkan data, alat ukur yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten dan tidak berubah meskipun digunakan berulang kali, (Sugiyono, 2018). Sebuah instrumen dapat dinilai reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Menurut hasil olah data data dengan SPSS 23 seperti berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Data

Komponen	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Penjelasan
Efikasi Diri (X1)	0,865	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,858		
Kinerja Pegawai (Y)	0,886		

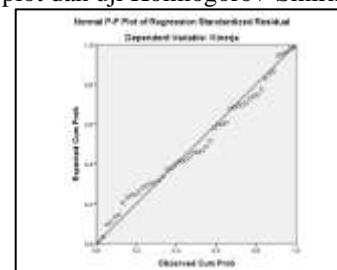
Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan jawaban responden terhadap pernyataan-pemnyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah konsisten (*Reliable*).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil estimasi regresi tidak dipengaruhi oleh berbagai faktor atau elemen yang tidak terduga yang tidak sesuai dengan pola yang diprediksi, termasuk pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan regresi linier berganda.

Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk memeriksa apakah sebuah sampel data berasal dari distribusi normal atau tidak. Berikut hasil pengujian uji normalitas menggunakan normal probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov:



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan gambar normal probability plot titik – titik menyebar mengikuti pada garis horizontal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya dalam penelitian ini juga menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, termasuk distribusi normal variabel data dapat dikatakan normal jika probabilitas signifikansi 5% atau 0,05. Uji normalitas akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19110671
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.075
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, hasil uji diketahui nilai signifikansi 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dinyatakan berdistribusi secara normal.

Analisis multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi linear, yang dapat mengganggu hubungan dengan variabel dependen, suatu variabel independen dianggap tidak terpengaruh oleh multikolinearitas apabila memiliki nilai toleransi > 0,1 serta VIF yang bernilai kurang dari 10, (Ghozali, 2018). Hasil detail dari uji multikolinearitas tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

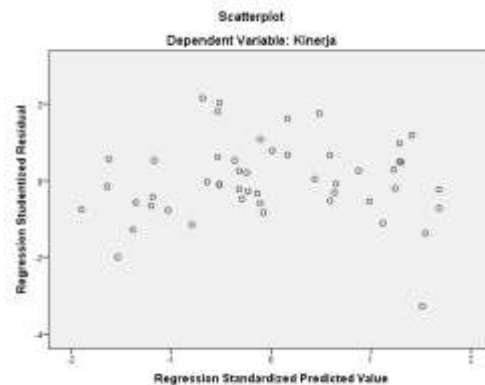
Variabel	Collinearity Tolerance	VIF
Efikasi Diri (X1)	0.988	1.012
Kompetensi (X2)	0.988	1.012

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui ketiga variabel yang menjadi objek penelitian, yakni

efikasi diri (X1), kompetensi (X2), dan kinerja pegawai (Y), tidak menunjukkan indikasi adanya multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai tolerance dalam angka 0,988 > batas minimum 0,1 serta nilai VIF sejumlah 1,012 yang ada di bawah ambang batas maksimal 10.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas yang memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan variabilitas residual dalam model regresi di antara berbagai pengamatan. Penelitian ini menggunakan metode Glejser dan analisis grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual studentized (SRESID) untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik data tersebar secara acak di sekitar angka nol, tidak membentuk pola tertentu, tidak hanya mengumpul di satu sisi, dan tidak membentuk pola bergelombang. (Ghozali, 2018).



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Gambar 3. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, kemudian dilakukan uji glejser yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig
Efikasi Diri (X1)	0,140
Kompetensi (X2)	0,553

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi kedua variabel dependen terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak, uji ini merupakan prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear, hubungan dikatakan linear jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05, dan tidak linear jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* < 0,05, (Purnomo, 2016).

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	
Variabel	F	Sig
Efikasi Diri (X1)	1.326	.242
Kompetensi (X2)	.415	.954

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa nilai *signifikansi Deviation from Linearity* kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dikatakan linear.

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen atau satu variabel dependen. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$ (Sahir, 2021).

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.644	5.806		1.661	.103
	Efikasi Diri	.435	.078	.594	5.580	.000
	Kompetensi	.353	.130	.289	2.718	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Menurut informasi dalam tabel tersebut, diperoleh hasil bahwa dari tiga variabel yang diuji dalam analisis regresi linear berganda, koefisien untuk variabel efikasi diri sejumlah 0,435, untuk variabel kompetensi dalam angka 0,353, dan nilai konstanta sejumlah 9.644. Maka, model formula regresi linear berganda dapat dihitung dengan persamaan $Y = 9.644 + 0.435X_1 + 0.353X_2 + \epsilon$ yang dapat diuraikan di bawah ini:

1. Nilai α (konstanta) sebesar 9.644 menunjukkan bahwa pada saat efikasi diri (X1) dan kompetensi (X2) tidak mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap memiliki 9.644.
2. Nilai koefisien regresi efikasi diri memiliki arah positif sebesar 0,435, dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat efikasi diri naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,435.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,353 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat Kompetensi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja akan naik sebesar 0,353.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis bertujuan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, (Sugiyono, 2018)

Uji t bertujuan untuk mendeteksi pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menjelaskan variabel terikat, dalam proses pengambilan keputusan uji t, terdapat dua hasil yang mungkin: jika hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka dapat disimpulkan variabel tidak terikat menunjukkan dampak parsial yang signifikan dan positif pada variabel terikat, sebaliknya, apabila H0 diterima dan Ha ditolak, diartikan bahwasanya tidak ditemukan pengaruh yang signifikan pada kedua variabel tersebut, (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini dapat diketahui $n = 50$ dengan tingkat signifikan 0.05 ($\alpha = 5\%$). Untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$) dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$). Diketahui t tabel nya adalah 2.011.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Efikasi Diri	5.580	2.011	0.000	H0 ditolak dan Ha diterima
Kompetensi	2.718	2.011	0.009	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

a. Uji Hipotesis Pertama (H1)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel efikasi diri (X1) menunjukkan dampak signifikan pada kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh p-value sejumlah 0,000, yang ada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Di sisi lain, nilai t hitung dalam angka 5.580 melebihi nilai t tabel sejumlah 2.011, menguatkan keputusan untuk menolak H0 dan menerima Ha. Sehingga, kesimpulannya adalah efikasi diri (X1) secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Jenderal

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

b. Uji Hipotesis Kedua (H2)

Hasil analisis mengindikasikan bahwasanya nilai signifikansi untuk relasi antara kompetensi (X2) dan kinerja pegawai (Y) tercatat sejumlah 0,009, yang ada jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05, sementara nilai t hitung mencapai 2.718, yang mana di atas nilai t tabel sebesar 2.011. Berdasarkan temuan ini, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini menjadi indikasi bahwa kompetensi (X2) memberikan dampak yang signifikan serta positif dalam konteks parsial pada kinerja pegawai (Y) di Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal.

Uji F bertujuan untuk memahami variabel independen secara simultan terdapat pengaruh signifikansi terhadap variabel dependen atau tidak, Gagah Daruhadi dalam, (Jusmansyah, 2020). Pada studi ini, variabel tidak terikat X1 dan X2 masing-masing merujuk pada efikasi diri dan kompetensi, sementara variabel terikat Y menggambarkan kinerja pegawai. Uji F dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip bahwa apabila nilai signifikansi < 0,05 maka valid/berpengaruh, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak valid/tidak berpengaruh. Jika Fhitung > Ftabel maka valid/berpengaruh, jika Fhitung < Ftabel maka tidak valid/tidak berpengaruh.

$$df1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$$

$$df2 = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47, \text{ maka diperoleh } f \text{ tabel sebesar } 3.20.$$

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252.211	2	126.106	21.146	.000 ^b
Residual	280.289	47	5.964		
Total	532.500	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi, efikasi diri

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan dari data hasil uji F pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $21.146 > 3.20$ f tabel sehingga, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Efikasi Diri

(X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja.

4. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (KD) atau R Square (R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen oleh variabel independe, uji koefisien determinasi parsial dilaksanakan dalam memperhitungkan kontribusi masing-masing variabel tidak terikat pada variabel terikat secara individual.(Sugiyono, 2018). Melalui koefisien ini, kita dapat mengidentifikasi variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel terikat. Temuan dari uji koefisien determinasi parsial pada ruset ini dapat diamati dalam tabel berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.895	.855

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0.897 atau 89,7% artinya kemampuan variabel efikasi diri dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 89,7% sisanya 10,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Tabel 12. Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.462	1.937

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0.473 atau 47,3% artinya kemampuan variabel kompetensi dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 47,3% sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian seperti disiplin kerja, mutasi, kepemimpinan, kepuasan, dan lain-lain.

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk menilai sejauh mana variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan oleh kombinasi seluruh variabel tidak terikat. Pada penelitian ini, variabel tidak terikat yang dianalisis meliputi efikasi diri (X1) dan kompetensi (X2), sementara variabel terikat yang diamati adalah kinerja pegawai (Y). Temuan dari uji koefisien determinasi simultan pada studi ini dapat ditemukan dalam tabel:

Tabel 13. Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Untuk Nilai *R Square* (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.895	.856

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,899 atau sama dengan 89,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Dimana tingkat korelasi diangka 89,9% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang sangat kuat.

1. Pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut dari perolehan penelitian ini uji t (parsial), variabel efikasi diri (X1) memperoleh t hitung sebesar 5.580 > t tabel 2.011 dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang dimana jumlah t hitung lebih besar dari t tabel dan taraf signifikan yang diperoleh < Sig. 0,05. Dengan kata lain, dinyatakan bahwa “H₀ ditolak dan H₁ diterima”. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu (Mahawati dan Sulistiyani, 2021) yang menyebutkan bahwa memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut dari perolehan penelitian ini uji t (parsial), variabel kompetensi (X2) memperoleh t hitung sebesar 2.718 > t tabel 2.011 dan nilai sig 0.009 < 0,05 yang dimana jumlah t hitung lebih besar dari t tabel dan taraf signifikan yang diperoleh

< Sig. 0,05. Dengan kata lain, dinyatakan bahwa “H₀ ditolak dan H₂ diterima”. Hal ini sama dengan penelitian terdahulu (Afandi dan Veritia, 2024) yang menyebutkan bahwa memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perolehan dari uji signifikansi F (Sumultan), dapat dilihat jumlah F hitung sebesar 21.146 > 3.20 f tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian dinyatakan “H₀ ditolak dan H₃ diterima” dan dikatakan bahwa Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) terdapat dampak positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pernyataan ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Wulandari, 2024) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Penghargaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis mengindikasikan variabel independen efikasi diri (X1) menunjukkan dampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai (Y) di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sejumlah 5,580 yang lebih tinggi dari t-tabel yang bernilai 2,011, serta angka signifikansi dalam angka 0,000, yang mana < 0,05. Dengan efikasi diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menghadapi tugas tanpa ragu, serta bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang dihasilkan, berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.
2. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel independen kompetensi (X2) menunjukkan dampak secara signifikan dan positif pada kinerja pegawai (Y) di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Hal ini berdasar pada nilai t-hitung sejumlah 2,718 yang lebih tinggi dari t-tabel yang bernilai 2,011, dan angka signifikan dalam angka 0,009 yang mana < 0,05. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai yang kompeten lebih siap untuk

menangani suatu permasalahan dalam pekerjaan, mempunyai perisapan untuk membuat strategi sesuai dengan standar kerja, untuk tercapainya tujuan strategis kementerian dengan kemajuan sumber daya manusia.

3. Pengaruh gabungan antara variabel tidak terikat, yaitu efikasi diri (X1) dan kompetensi (X2), pada kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dan positif secara bersamaan di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal. Hal ini terbukti dengan F hitung sebesar 21.146 > 3.20 f tabel sehingga, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0,899 atau sama dengan 89,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 89,9%, sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 5.2 Saran persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, dimana tingkat korelasi diangka 89,9% bisa dinyatakan memiliki korelasi yang sangat kuat.

Menurut hasil penelitian, penjabaran, dan kesimpulan yang sudah disampaikan sebelumnya, ada sejumlah saran tambahan yang dapat diajukan untuk penelitian ini, yaitu:

1. Untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai, diharapkan agar fokus diarahkan pada peningkatan rasa percaya diri pegawai melalui program pengembangan diri.
2. Sebaiknya, diadakan diklat secara berkala agar kompetensi pegawai terus berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.
3. Disarankan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan melakukan studi pada perusahaan lain dengan skala lebih besar.

REFERENSI

- Afandi, F. T., & Veritia, V. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 50–64.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan* (A. Mukhlis (ed.); Pertama). CV. AA. RIZKY.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Jufriadi, A., Huda, C., Aji, S. D., Pratiwi, H. Y., & Ayu, H. D. (2022). Analisis keterampilan abad 21 melalui implementasi kurikulum merdeka belajar kampus merdeka. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 7(1), 39–53.
- Jumansyah, M. (2020). Analisis Pengaruh current ratio, debt to equity ratio, total asset turn over, dan return on equity terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Mutmainah, M. I. (2024). Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda (H. Warnaningtyas (Ed.); Pertama). Lakeisha
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss (P. C. Ambarwati (Ed.); Pertama). Cv. Wade Group.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.); Edisi Pert). Penerbit Kbm Indonesia.
- Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi Pada Pt Xyz. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5 (2), 385.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (C. S. Jaya (Ed.); Edisi Pert).
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380–391.
- Wijayanti, D. R. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian* (Edisi Pert). Cv Science Techno Direct Perum Korpri, Pangkalpinang. [https://Repository.Binawan.Ac.Id/3303/1/Buku Ajar Metode Penelitian Full_Compresed Highlighted.Pdf](https://Repository.Binawan.Ac.Id/3303/1/Buku%20Ajar%20Metode%20Penelitian%20Full_Compresed%20Highlighted.Pdf)

Wulandari, R. P. (2024). Pengaruh Self Efficacy Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. 4(1), 188-200.