

Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah

The Influence of Self-Efficacy and Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Culture and Tourism Office of Central Kalimantan Province

Eko Fernando Putra¹, T.M Murniati², Anike Retawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Corresponding Author:

Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah

E-mail : ekofernandoputra3@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi kalimantan tengah dengan jumlah 103 pegawai, dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan sampel 82 orang sebagai responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Efikasi diri, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to provide an empirical explanation of the effect of self-efficacy and job satisfaction on employee performance at the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Province Kalimantan Tengah. The population in this study were employees of the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Province Kalimantan Tengah, with a total of 103 employees using the Slovin Formula to get a sample of 82 people as respondents. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at the Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Province Kalimantan Tengah. The analytical technique used in this study is multiple linear regression, which is operated through the SPSS 25 program. The results showed that self-efficacy and job satisfaction had a significant positive effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction and Employees Performance

Article history:

Received September 10th, 2022

Revised October 5th, 2022

Accepted October 28th, 2022

©2022

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

Journal homepage: <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JSM/index>

1. PENDAHULUAN

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan. (Sinambela, 2015).

Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Sinambela, (2015), adalah kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014).

Suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi, tetapi didalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai tersebut melemah dan menurun.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor efikasi diri dan kepuasan kerja. Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut Sultan & Tareen, (2014) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Ardanti & Rahardja, (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Sedangkan menurut Harwanti & Kawakib (2016), yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Selain faktor efikasi diri, kepuasan kerja juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Organ berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, intrinsik dan ekstrinsik, yang membedakan keduanya adalah intrinsik biasanya berhubungan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan dan kemajuan dari pekerjaan itu sendiri Organ, (1991). Sementara ekstrinsik berhubungan kepuasan dan frustrasi dengan kebutuhan, misalnya gaji, promosi, pengawasan, hubungan rekan kerja atau dengan atasan, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, keamanan kerja pada tingkat yang lebih tinggi keinginan untuk berkembang berkembang. Bila hal tersebut tidak tercapai ada kecenderungan mencari penyelesaian melalui supervisor atau teman kerjanya. Pegawai yang bekerja di tempat yang dia merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja, akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sebab kepuasan akan membuat seseorang merasa nyaman dan leluasa dalam mengoptimalkan peran serta kinerja pegawai tersebut. Dalam pemerintahan provinsi Kalimantan Tengah yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR) ini sangatlah berperan penting bagi kemajuan kebudayaan dan destinasi pariwisata yang ada di Kalimantan Tengah. Tentu itu semua harus di sertai kinerja pegawai yang baik dan efektif, agar semua program visi misi serta tugas dan fungsi dapat terarah dengan baik dan benar. Komposisi aparatur pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata pada akhir tahun 2020 ini berjumlah 105 aparatur, dengan 18 orang tenaga kontrak. Sesuai dengan peranan dan fungsi yang dijalankan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kalimantan Tengah yaitu mendorong kemajuan kebudayaan dan destinasi pariwisata yang ada di Kalimantan Tengah.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi Kalimantan Tengah sudah memiliki standar kinerja yang harus dipedomani oleh setiap pegawai.

Tabel 1. Standar kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi Kalimantan Tengah

Golongan	Keterangan	Nilai
A	Sangat Baik	90-100
B	Baik	80-89
C	Cukup	70-79
D	Kurang	60-69
E	Buruk	≤59

Setiap pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi Kalimantan Tengah akan dinilai kerjanya dalam beberapa bulan sekali, sehingga apabila ada pegawai yang kerjanya menurun akan langsung diketahui dan dapat diperbaiki, serta pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mempertahankannya sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan akan tetap terjaga demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Standar kinerja ini diukur berdasarkan beberapa kriteria, yakni;

1. Keyakinan masing-masing pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, baik secara kualitas maupun kuantitas kerjanya.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu pegawai untuk bekerja

3. Kemampuan berorganisasi antar sesama pegawai, termasuk atasan dan bawahan.

Indikator-indikator pengukuran kinerja ini yang akan dikalkulasi oleh bagian sumber daya manusia (SDM) dan akan menggolongkan pegawai menjadi 5 golongan A, B, C, D, dan E.

Tabel 2. kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi Kalimantan Tengah periode 2018-2020

Golongan	Tahun		Tahun		Tahun	
	2018	%	2019	%	2020	%
A	36	34%	39	37%	40	39%
B	47	45%	42	39%	43	42%
C	17	16%	19	18%	11	11%
D	5	5%	6	6%	7	8%
E	0	0	0	0	0	0
Total	105	100%	106	100%	103	100%

Pada Tabel dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai, baik pada pegawai yang memiliki kinerja dengan predikat C, maupun pegawai dengan predikat D. Penurunan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya efikasi diri yang kurang baik dan belum tercapainya kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan wawancara di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kalimantan Tengah, beberapa pegawai yang memasuki usia mau pensiun memiliki keterbatasan dalam menguasai teknologi komputer berbasis internet sehingga kerap kali pegawai merasa kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri sangat penting bagi setiap orang dalam melaksanakan tugas dengan situasi yang berbeda dari sistem kinerja manual menjadi sistem kinerja berbasis komputer.

Selain itu permasalahan lain yang muncul berhubungan dengan pengisian laporan harian. Berdasarkan informasi yang diberikan beberapa pegawai laporan harian ditujukan sebagai sistem kontrol bagi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kalimantan Tengah, dalam pengisian laporan harian ini sudah menggunakan sistem komputer dan internet. Menjelang waktu pulang kerja, setiap pegawai mengisikan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan pada hari itu ke dalam akun yang mereka miliki. Apabila volume pekerjaan meninggi maka mereka dapat mengisikan laporan sesuai dengan apa yang dikerjakan tanpa adanya rekayasa. Sedangkan pada saat volume pekerjaan rendah, terdapat beberapa pegawai yang pada hari itu hampir tidak melakukan pekerjaan apapun.

Di sisi lain mereka tetap harus mengisikan laporan harian, pada akhirnya yang terjadi adalah sebagian dari mereka merekayasa jenis pekerjaan yang telah dilakukan untuk diisikan ke dalam laporan hariannya. Laporan harian yang mereka isikan sebagian besar merupakan target awal yang telah ditetapkan bukan target akhir yang mereka kerjakan pada hari itu. Jika dilihat penyebab permasalahannya adanya kelemahan kontrol atau pengawasan yang dilakukan pimpinan dikarenakan tidak mengevaluasi kembali kesesuaian antara laporan harian dan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pegawai yang bersungguh-sungguh akan di nilai sama saja dengan pegawai yang berleha-leha atau tidak bekerja maksimal.

Jika dilihat dari indikator kinerja pegawai yakni tanggung jawab, maka pengisian laporan harian oleh pegawai yang tidak sesuai memiliki nilai tanggung jawab yang rendah karena mereka tidak jujur terhadap yang mereka kerjakan dan tidak berusaha untuk bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2007).

Berdasarkan latar belakang, ditemukan fenomena indikasi faktor Efikasi diri mengenai menurunnya kepercayaan diri dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri oleh beberapa pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam mempelajari teknologi berbasis komputer dan internet. Di temukan fenomena indikasi kepuasan kerja terlihat dari pengakuan beberapa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kalimantan Tengah yang merasa kurang puas karena hasil pencapaian kerja mereka belum bisa di apresiasi dengan baik dikarenakan kurang dilakukannya evaluasi pelaporan hasil kerja, sehingga beberapa pegawai yang melakukan kecurangan bisa melaporkan hasil kerjanya dengan melakukan rekayasa.

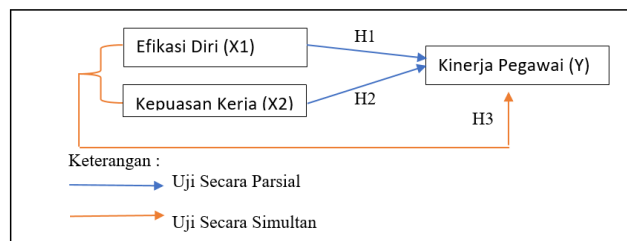
2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Bandura, dalam (Feist & Feist 2010). Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan

tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut Saraswathi dkk, (2017) mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut Irwansyah, (2013) mengartikan self efficacy sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Self efficacy bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013).

Torang, (2013), menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kinerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada performa, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Prawirosentono (2012), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum atau sesuai moral atau etika.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- H1 : Diduga Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi kalimantan tengah.
H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi kalimantan tengah.
H3 : Diduga efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi kalimantan tengah.

3. METODE

Desain penelitian ini menggunakan desain survei Sugiyono (2014), menyatakan desain survei adalah menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah mengenai pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini memberikan sesuatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik dan jelas. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis. Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya pada lampiran dan selanjutnya di ringkas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Y	6.484	1.407		4.607	.000
	X1	.430	.080	.536	5.355	.000
	X2	.220	.079	.278	2.776	.007

Berdasarkan Hasil tabel 4.12 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,484 + 0,430 X1 + 0,220 X2 + e$$

Hasil regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagaimana berikut ini:

a. (Konstanta) = 6,484

Nilai konstanta sebesar 6,484, berarti jika variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja bernilai Nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 6,484. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 6,484 berpengaruh positif.

b. (b1) = 0,430

Hal ini berarti variabel Efikasi Diri mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,430 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel efikasi diri meningkat sebesar 1 tingkat, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,430 atau 43%.

c. (b2) = 0,220

Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,220 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 tingkat, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,220 atau 22 %.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara persial dalam menerangkan variabel terikat. Imam Ghazali, (2013).

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Y	6.484	1.407		4.607	.000
	X1	.430	.080	.536	5.355	.000
	X2	.220	.079	.278	2.776	.007

Berdasarkan Tabel 4, hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian membandingkannya dengan ttabel yaitu $n = \text{jumlah sampel}$ 82 dengan $\alpha = 0,05$, dan $K = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$. Dengan rumus $df = (\alpha/2; n-k)$. maka ttabel sebesar 1,990. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

H1: Uji Hipotesis Efikasi Diri terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung untuk X1 sebesar $5,355 > \text{ttabel } 1,990$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung untuk X2 sebesar $2,776 > \text{ttabel } 1,990$ dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Imam Ghazali, (2013). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.392	2	113.696	51.297	.000 ^b
	Residual	175.096	79	2.216		
	Total	402.488	81			

Berdasarkan hasil pada tabel 5, koefisien melalui pengujian hipotesis, kemudian membandingkannya dengan Ftabel yaitu $n = \text{jumlah sampel}$ 82 dengan $K = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$. Dengan rumus $F = (k ; n-k)$, maka Ftabel sebesar 2,72. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1,X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai Fhitung 51,297 > Ftabel 2,72, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1, X2, secara simultan terhadap Y.

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.554	1.489

Berdasarkan tabel 6 koefisien determinasi (R^2) menunjukan angka R Square 0,565 atau 56,5% hal ini mengandung arti bahwa pengaruh X1, X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa variabel Efikasi diri di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah menghasilkan uji t hitung sebesar $5,355 > t \text{ tabel } 1,990$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Efikasi diri dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh $(b_1) = 0,430$, hal ini berarti Efikasi diri, mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,430 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Efikasi diri meningkat sebesar 1 tingkat, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,430. Selain itu jawaban responden pada setiap pernyataan indikator, Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah memiliki nilai rata-rata skor yaitu 4,30.

Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Peneliti menyimpulkan jika Efikasi diri tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal itu pun tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena Efikasi diri yang tinggi. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah menghasilkan uji t hitung sebesar $2,776 > t \text{ tabel } 1,990$ dan nilai sig $0,007 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel Kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh $(b_2) = 0,220$, hal ini berarti Kepuasan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,220 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Kepuasan kerja meningkat sebesar 1 tingkat, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,220. Selain itu jawaban responden pada setiap pernyataan indikator, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah memiliki nilai rata-rata skor yaitu 4,33.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Peneliti menyimpulkan jika Kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal itu pun tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena Kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel Efikasi diri dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F,

dengan membandingkan F hitung dan F tabel maka didapat F hitung $51,297 > F$ tabel $2,72$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$.

Menurut Irwansyah (2013), mengartikan self efficacy sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Self efficacy bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu. Menurut Afandi, (2018), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka R square $0,565$ atau $56,5\%$ yang berarti berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi diri dan Kepuasan kerja. Berdasarkan analisis dan data-data diatas, menunjukkan bahwa Efikasi diri dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta dapat disimpulkan hipotesis ketiga atau H_3 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan Efikasi diri dan Kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel independen yaitu efikasi diri dan kepuasan kerja untuk variabel dependen ada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui google form pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 82 kuesioner dan keseluruhan dijawab oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS. Kesimpulan mengenai pengaruh efikasi diri dan kepuasan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut

1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi terutama pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah karena merupakan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat kepuasan kerja yang diberikan terhadap pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja terutama pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah sangat diperlukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai kedudukan yang lebih baik.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan*
- Asnoni, A., Sambung, R., & Milwan, M. (2021). The Influence of Pay Satisfaction, Job Satisfaction, Competence, and Turnover Intention on the Service Quality of Honorary Employees in the Airport Operational Unit Office of Class III North Kalimantan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 99-110.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*
- Bertus, A., Elvi, F., & Giovanni, J. (2023). ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION AFFECT TEACHER PERFORMANCE AT KELING KUMANG SEKADAU VOCATIONAL SCHOOL. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1850-1854.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS21 (Edisi ketujuh). Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, S. R. (2010). Teori- Teori Psikologi. Yogyakarta.: Ar- Ruzz Media
- Giovanni, J., & Wiliantara, T. (2022). Pelatihan sebagai pemicu kedisiplinan karyawan: survey pada karyawan CU Lantang Tipo KC Balai Berkuak. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 115-122.
- Harwanti, N., & Kawakib, J. (2016). Teknik Cognitive Restructuring Untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi*.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawati, A., Sambung, R., Ramlawati, R., Iswati, I., Haditomo, A. H. C., & Hendarto, T. (2022). ANALYZING THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION IN MINIMIZING TURNOVER INTENTION. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Irwansyah, B. (2013). Self Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus.
- Kasinu, Akhmad, (2014), “Sintesis Keislaman dan Budaya Lokal: Studi tentang Agama dan Budaya Lokal Masyarakat Pesisir Selatan Purworejo Jawa Tengah,” Disertasi, Yogyakarta: UIN Jalijaga Yogyakarta.
- Khaerul Umam. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Koentjaraningrat. (2009). Teori Organisasi. Jakarta: RinekaCipta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia., PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mantikei, B., Christa, U. R., Sintani, L., Negara, D. J., & Meitiana, M. (2020). The role of responsible leadership in determining the triple-bottom-line performance of the Indonesian tourist industry. *Contemporary Economics*, 466-476.
- Mawanti, D. (2011). Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan Skripsi. Semarang: Fakultas Tarbiyah.
- Mohamad Jauhar, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin, (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nikpour Amin. (2017). The impact of organizational culture organizational performance: The mediating role of employee’s organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*.
- Nuraini, T.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Pakpahan, D. H., & Sambung, R. (2022). The impact of knowledge sharing on employee performance at Palangka Raya's health college. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(5), 273-281.
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169.
- Saputra Dedi, 2014. Pewarisan Tarawangsa, Dinas kebudayaan dan pariwisata: Kabupaten Sumedang
- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Soerjono Soekanto. (2006). Sosiologi Suatu Pengantar (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Subagiyono, Yoyok. H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education Center. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*.

- Sudaryono. (2014). *Budaya dan perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the Effect of Self Efficacy on Employees ' Performance through Cultural Intelligence. *Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41–49.
- Sunyato, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit Nuba Medika.
- Suwatno dan Donni Juni priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). Diponegoro *Journal Of Management*.
- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia.
- Yunikewaty, D. M. U., & Wisetsri, W. (2021). Effect Of Working Conduct on Employee Performance: Empirical Study of Covid-19 pandemic. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 9037-9041.