



Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama

Sindy Yulia Rizki

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Erni Junaida

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Samudra

Dhian Rosalina

Alamat: Jl. Prof. Dr. Syarif Thayeb, Meurandeh, Kec. Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh 24416

Korespondensi penulis: sindiy425@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of self-efficacy and human resource quality on job satisfaction of employees at the Langsa Lama Subdistrict Office. The research population consists of 43 employees. The sample used in this study is a saturated sample, where the entire population is used as the sample. Data collection was carried out using a questionnaire with measurements based on a Likert scale, and the data was processed statistically using multiple linear regression analysis with the equation $Y = 2.795 + 0.106X_1 + 0.038X_2$. The results show that, simultaneously, self-efficacy and human resource quality have a positive and significant effect on job satisfaction of employees at the Langsa Lama Subdistrict Office.*

Keywords: *self-efficacy, human resource quality, job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama. Populasi penelitian berjumlah 43 pegawai. Salpel penelitian menggunakan sampel jenuh, dimana semua poplasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y=2,795+0,106X_1+0,038X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *self-efficacy* dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat langsa lama.

Kata Kunci: *self-efficacy, kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, pegawai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, serta mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan. Pegawai yang duharapkan adalah mereka yang produktif dan cekatan dalam menjalankan tugas, sehingga pegawai perlu dimanfaatkan secara optimal agar keberadaannya memberikan dampak positif dan manfaat bagi organisasi.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan mereka akan terus berusaha meningkatkan pekerjaan yang dilakukan (Afandi, 2016). Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwasannya kepuasan pegawai Kantor Camat Langsa Lama masih tergolong rendah dikarenakan terdapat beberapa permasalahan yang harus diperhatikan lebih lanjut seperti beban kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan dikarenakan ada beberapa faktor, salah satunya keterbatasan jenjang Pendidikan yang dimiliki pegawai masih belum optimal secara merata yang mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut (Kreiner dan Kinicki 2014) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kurangnya rasa percaya diri pegawai Kantor Camat Langsa Lama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menyebabkan pegawai sering merasa mengeluh atas pekerjaan yang pegawai jalankan. Rendahnya *self-efficacy* ini membuat pegawai Kantor Camat Langsa Lama meragukan kemampuan pegawai sendiri dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Kualitas sumber daya manusia yang baik tidak hanya mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan emosional dan psikologis pegawai sehingga terciptanya kepuasan pegawai dengan optimal. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya yang memiliki kompetensi baik dalam aspek fisik maupun intelektual (Ruyaya, dkk 2019). kualitas sumber daya manusia di Kantor Camat Langsa Lama diketahui bahwa masih terdapat kendala dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang disebabkan oleh kurangnya program pengembangan yang terstruktur, rendahnya tingkat kepuasan kerja serta adanya ketidaksesuaian antara tingkat Pendidikan atau keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Sehingga kondisi ini menyebabkan menurunnya tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Camat Langsa Lama.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja tentu mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Secara umum, kepuasan kerja bersifat personal dikarenakan setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, bergantung pada nilai-nilai yang dianut oleh masing-masing pegawai. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021).

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan emosional positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam semangat yang ada didalam diri pegawai sehingga menghasilkan pekerjaan dengan optimal.

Menurut Handoko (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang muncul dari pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak terkait dengan pekerjaan pegawai, yang tercermin dari perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal bagi setiap pegawai dikarenakan tingkat kepuasan yang dirasakan berbeda-beda. Kepuasan kerja itu sendiri tercermin dalam perasaan emosional positif terhadap pekerjaan yang dilakukan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan.

Self-Efficacy

Menurut Triyono & Rifai (2018) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu tentang seberapa besar kemampuan yang dimiliki, termasuk potensi-potensi yang ada dalam diri pegawai, untuk melakukan suatu tindakan serta menyelesaikan tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu.

Putri & Rustika (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah aspek yang berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pemecahan masalah secara efektif.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan atau penilaian diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menjakankan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. *Self-efficacy* menjadi keyakinan yang memungkinkan pegawai

untuk mengontrol kemampuan diri dan menghadapi kejadian-kejadian yang terjadi di tempat bekerja.

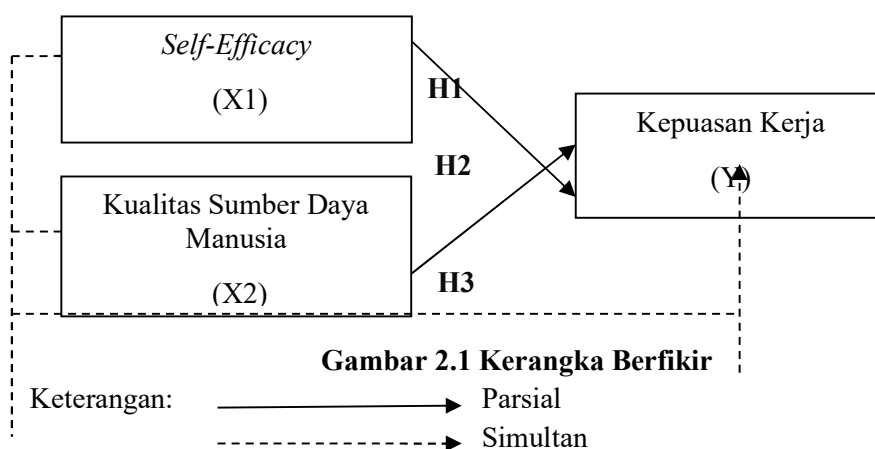
Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto dalam Atika et al. (2020) kualitas sumber daya manusia merujuk pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki untuk membantu melaksanakan pekerjaan tersebut. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Sugeng (2019) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kemauan yang ditujukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Kulla, dkk (2018) kualitas sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan yang baik di bidang fisik, intelektual, dan psikologis yang dapat mempengaruhi kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan asset penting bagi sebuah negara, karena kemajuan suatu bangsa tidak hanya bergantung pada sumber daya alam, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya (Yusutria 2017).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang kompeten di berbagai bidang pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan jangka Panjang suatu organisasi.

KERANGKA BERFIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

1. Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama.
2. Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama.
3. Diduga *Self-Efficacy* dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Langsa Lama yang berjumlah 43 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana dalam pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi untuk

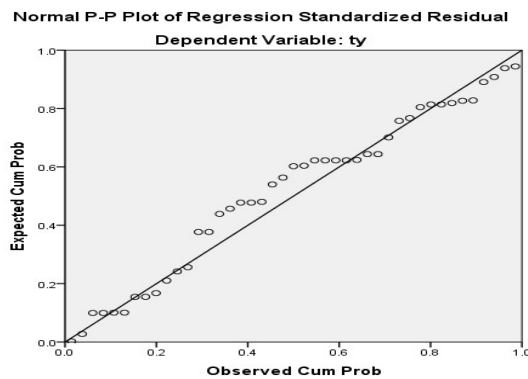
dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan responden sebanyak 43 responden, dasar pengambilan sampel dilakukan dikarenakan populasi relatif kecil sehingga menjadikan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi klasik dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau tidak normal sama sekali. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji normal probability plot. Adapun dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika data menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

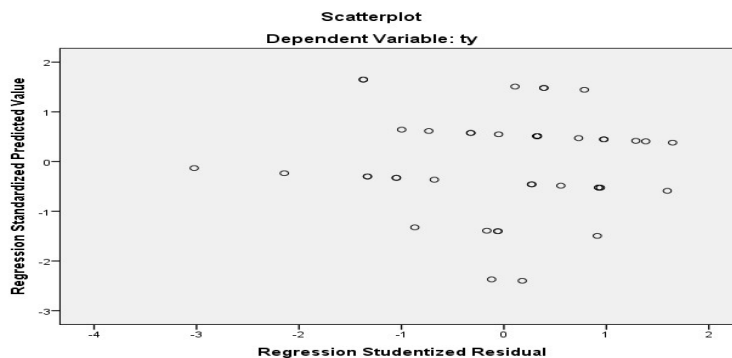


Gambar 2.2 Hasil uji Normalitas

Sumber: hasil penelitian, data diolah (2024)

Dari gambar 2 terlihat pola data menyebar pada area diagonal dan mengikuti arah diagonal, atau grafik menunjukkan pola sebaran normal. Dalam hal ini model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) dalam persamaan regresi perlu juga diuji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan

gambar grafik scatterplot di atas dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian tersebut.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance dibawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka model regresi mengalami multikolinearitas. Jika nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 <i>Self-efficacy</i>	.997	1.009
Kualitas Sumber Daya Manusia	.997	1.009

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari ntolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yaitu pada variabel pengalaman kerja 0,997 > 0,1 dan nilai VIF 1,009 < 10 dan variabel stres kerja 0,997 > 0,1 dan nilai VIF 1,009 < 10. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel bebas tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
(Constant)	2.795	0,419	0,000
<i>Self-efficacy</i>	0,106	3.522	0,001
Kualitas sumber daya manusia	0,038	1.170	0,049

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficientas* (B) di dapat persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.795 + 0,106X_1 + 0,038X_2$$

Dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 2,260 yang menunjukkan bahwa nilai dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel *Self-efficacy* (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2)
2. Nilai koefisien regresi variabel *Self-efficacy* (X1) sebesar 0,106 menunjukkan bernilai positif yang artinya bahwa jika variabel *Self-efficacy* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,419 dengan asumsi variabel *Self-efficacy* (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) sebesar 0,038 menunjukkan bernilai positif yang artinya bahwa jika variabel Kualitas sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja 0,038

dengan asumsi jika variabel *Self-efficacy* (X1) dan Kualitas sumber daya manusia (X2) bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Pada uji t maka digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ini:

1. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika nilai $t \text{ sig.} < \alpha 0,05$
2. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika nilai $t \text{ sig.} > \alpha 0,05$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
(Constant)	2.795	0,419	0,000
<i>Self-efficacy</i>	0,106	3.522	0,001
Kualitas sumber daya manusia	0,038	1.170	0,049

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel *Self-efficacy* (X1) memiliki nilai $t \text{ sig.} 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Langsa Lama.
2. Variabel Kualitas sumber daya manusia (X2) memiliki nilai $t \text{ sig.} 0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Langsa Lama.

Uji F (Uji Simultan)

Pada uji F maka digunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut ini:

1. H_0 ditolak atau H_a diterima, jika nilai $t \text{ sig.} < \alpha 0,05$
2. H_0 diterima atau H_a ditolak, jika nilai $t \text{ sig.} > \alpha 0,05$

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	F	Sig.
1	Regression	9,598	0,000

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $F \text{ sig.} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa *self-efficacy* dan kualiat sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadaap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi atau adjusted R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,216	12236

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,216 yang artinya variabel *self-efficacy* (X1) dan kualitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh sebesar 21,6% terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama, dan kemudian sisanya sebesar 78,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama, yang artinya adalah semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan yang diberikannya. kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama, yang artinya kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung sehingga semakin tinggi kualitas sumber manusia yang dimiliki pegawai Kantor Camat Langsa Lama maka akan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Kemudian *self-efficacy* dan kualitas sumber manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama. Pada hasil uji koefisien determinasi (adjusted R²) diketahui bahwa bahwa nilai adjusted r square sebesar 0,216 yang artinya variabel *self-efficacy* (X1) dan kualitas sumber manusia (X2) berpengaruh sebesar 21,6% terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama, dan kemudian sisanya sebesar 78,4% di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, stress kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2016). Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Affandi,B,dkk. 2014. Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi. Jakarta : PT Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo
- Atika, K. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(4), 355-366
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, (2020), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Indriyani, J., D. K. (2020). PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAPKEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). 2, 53–62.Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validits dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI), 18210047, 1–12.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kulla T, Rumapea P, Tampongangoy D. (2018). Kualitas Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggibet Distrik Beonga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *JAP UNSRAT*. Vol. 4. No. 58. 2018. Hal 1-11.
- Putri, P. R. A., & Rustika, I. M. (2016). Hubungan antara Self Regulated Learning dan Kelekatan Remaja Awal terhadap Ibu dengan Prestasi Belajar Siswa SMPN 6 Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(1), 54–63.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triyono, & Rifai, M. E. (2018). Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik (Kunthi Pratiwi (ed.)). CV Sindunata
- Yusutria. 2017. Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia. *Jurnal Curricula*. Vol. 2. No. 1 Hlm. 40.