

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPORA LANGKAT

Aulya Mutiara

Universitas Samudra

Muhammad Rizqi Zati

Universitas Samudra

Ziaul Maula

Universitas Samudra

Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurande. Kec. Langsa Lama, Kota Langsa, Aceh, 24416

Korespondensi penulis: aulyamutiara2018@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of intellectual intelligence and emotional intelligence on the performance of employees of the Regional Secretariat Office of Langsa City. The method used in this research is quantitative method using the help of SPSS 26. The population in this study amounted to 71 employees. And the sample in this study amounted to 71 employees. The sampler in this study was non probability sampling with saturated sampling technique. the data analysis method used in this study is t test, F test. The results of this study indicate the results of regression analysis with the equation $Y = 5.036 + 0.256 X_1 + 0.442 X_2$. The result of the t test for the effect of intellectual intelligence (X_1) on performance (Y) is 2.500 and the t-sig is smaller than the alpha value of $0.015 < 0.05$, for emotional intelligence (X_2) on performance (Y) is 7.001 and the t sig value is smaller than the alpha value of $0.000 < 0.05$. And for the F test with a significance value of $0.000 < 0.05$. And for the F test with a significance value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence, Performance.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kota Langsa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 26. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan. Serta sampel dalam penelitian ini berjumlah sebesar 71 karyawan. Pengambil sampel pada penelitian ini ialah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh. metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji F. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 5,036 + 0,256 X_1 + 0,442 X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh kecerdasan intelektual (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 2,500 dan t-sig lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,015 < 0,05$, untuk kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 7,001 dan nilai t sig lebih kecil dari nilai alpha sebesar $0,000 < 0,05$. Dan untuk uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.*

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kinerja.

PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Pegawai sebagai aparatur negara memiliki peran penting dalam menjalankan seluruh program pemerintah sehingga dituntut memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memiliki pegawai yang mampu bekerja secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula pencapaian tujuan organisasi. Kinerja aparatur pemerintah dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya efikasi diri dan kompetensi (Wibowo, 2019:55).

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat sebagai salah satu perangkat daerah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan program di bidang kepemudaan dan olahraga. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar setiap program dapat berjalan secara efektif dan tepat sasaran. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan Kasubagian Umum dan Kepegawaian serta beberapa pegawai, masih ditemukan permasalahan seperti penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai target waktu, pelaksanaan tugas yang belum optimal, serta efektivitas kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan efikasi diri dan kompetensi pegawai (Wibowo, 2019:55).

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, serta lebih gigih dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menyebabkan pegawai kurang yakin dalam mengambil keputusan maupun menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hidayat, 2021:156).

Selain efikasi diri, kompetensi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi baik akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Rudana, 2021:8).

Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa pegawai yang ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Selain itu, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi belum dilakukan secara optimal sehingga masih terdapat kesenjangan kompetensi yang berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan, rendahnya inovasi, serta belum maksimalnya pencapaian target kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dispora Kabupaten Langkat tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Efikasi diri yang rendah dapat mengurangi keberanian pegawai dalam menghadapi tantangan, sedangkan kompetensi yang belum memadai dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka akan berdampak pada kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, Dispora Kabupaten Langkat dipandang layak dijadikan objek penelitian untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mengoptimalkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Efikasi Diri

Hidayat (2021:156) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Santrock (2021:298), efikasi diri adalah keyakinan seseorang bisa menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif. Dan juga mengatakan teori efikasi diri ini mempengaruhi tugas, usaha, ketekunan dan juga prsetasi seseorang. Menurut Bandura (2019:77) efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2. Pengertian Kompetensi

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA

Menurut Wibowo (2019:324), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rudana, (2021:6), kompetensi merujuk kepada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*) dan kemampuan (*abilities*), yang dapat didemonstrasikan, yang dilakukan dengan standar tertentu.

Kompetensi dapat diobservasi, merupakan tindakan perilaku yang memerlukan kombinasi dari ketiga hal ini. Kompetensi ini ditunjukkan dalam konteks pekerjaan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi meliputi kombinasi dari pengetahuan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau fungsi di dalam setting pekerjaan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3. Pengertian Kinerja

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.

Fahmi (2020:203) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Menurut Yani (2021:121) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2019:69), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif berupa informasi yang mendeskripsikan objek penelitian, yaitu profil Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat (Arikunto, 2021:79). Sementara itu, data kuantitatif berupa hasil skor kuesioner yang diperoleh dari responden (Arikunto, 2021:79). Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden (Arikunto, 2021:116). Adapun data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel, dan berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian (Arikunto, 2021:117).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat yang berjumlah 85 orang, terdiri atas 68 orang ASN dan 17 orang PPPK. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:120). Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *sampel*

jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2019:126). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 85 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan dengan observasi terhadap aktivitas pegawai, wawancara dengan pegawai Dispora Kabupaten Langkat, serta penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2019:226; Sugiyono, 2019:231; Sugiyono, 2019:162; Sugiyono, 2019:164). Penelitian kepustakaan dilakukan melalui penelaahan buku, jurnal, artikel, dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019:93).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda secara umum dirumuskan sebagai: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$ (Sugiyono, 2019:181).

Dalam penelitian ini, persamaan tersebut dimodifikasi menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dengan Y sebagai kinerja, X_1 sebagai efikasi diri, dan X_2 sebagai kompetensi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5%, dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel efikasi diri dan kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Semakin besar nilai R^2 atau mendekati 1, maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2019:61).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	4.198		2.850	.000
Efikasi Diri	.144	.127	.136	1.910	.020
Kompetensi	.232	.131	.314	2.416	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2026)

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA**

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,250 menunjukkan bahwa apabila variabel efikasi diri dan kompetensi dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai sebesar 3,250 satuan.
2. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,144 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan efikasi diri, dengan asumsi variabel kompetensi tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,144 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,232 juga bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan kompetensi, dengan asumsi efikasi diri tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,232 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.250	4.198		2.850	.000
Efikasi Diri	.144	.127	.136	1.910	.020
Kompetensi	.232	.131	.314	2.416	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2026)

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai
Variabel efikasi diri memperoleh nilai t hitung sebesar 1,910 dengan nilai signifikansi 0,020. Karena nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
Variabel kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 dengan nilai signifikansi 0,032. Karena nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130.188	2	44.201	4.330	.000 ^a
Residual	376.250	83	6.550		
Total	765.391	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,330 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja, melainkan oleh kombinasi efikasi diri dan kompetensi. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya serta didukung oleh kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mencapai target pekerjaan, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai di Dispora Kabupaten Langkat perlu dilakukan melalui peningkatan efikasi diri serta pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 4
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 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai R sebesar 0,576, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel efikasi diri dan kompetensi dengan kinerja pegawai berada pada kategori cukup kuat.

Selanjutnya, diperoleh nilai R Square sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa 55,1% variasi kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri dan kompetensi. Sementara itu, 44,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja,

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA

kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor lainnya.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 menunjukkan besarnya kemampuan model regresi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Semakin besar nilai Adjusted R Square, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri dan kompetensi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar **0,020**, lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, berani mengambil keputusan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki efikasi diri rendah cenderung kurang yakin terhadap kemampuannya sehingga dapat memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Berdasarkan kondisi di lapangan, pegawai Dispora Kabupaten Langkat umumnya telah memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keyakinan tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang ada. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hidayat (2021:156) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih optimis, gigih, dan memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Langkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,032, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang kompeten akan lebih mudah memahami tugas, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan efikasi diri. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi dan nilai beta yang lebih besar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengembangan kemampuan kerja akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian

ini sesuai dengan pendapat Rudana (2021:8) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja secara lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi salah satu langkah strategis yang perlu dilakukan oleh Dispora Kabupaten Langkat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Langkat

Hasil uji F menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 55,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dan didukung oleh kompetensi yang memadai akan mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas sesuai target, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Dispora Kabupaten Langkat perlu terus meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pemberian motivasi, kepercayaan, dan dukungan organisasi, serta meningkatkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan kerja secara berkesinambungan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Wibowo (2019:55) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya efikasi diri dan kompetensi. Semakin tinggi efikasi diri dan kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwilson. (2021). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press, Malang.
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bandura, Albert. (2019). *Efikasi Diri*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2021). *Sosiologi Komunikasi*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghufron, M. Nur. (2019). *Teori-teori Psikologi*. Ar Ruzz Media, Yogyakarta.

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS SEKRETARIAT DAERAH KOTA LANGSA**

- Hidayat, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Busro. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Expert, Jakarta.
- Pauzi, Ahmad. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1-8.
- Prasetyo, Nailiu. S. (2019). Pengembangan Model Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2), 6029–6034.
- Purwanto, Ngalim. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Jakarta.
- Ramadanis, Shinta. (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), 15-24.
- Riawan, Sigit. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Quality Control pada PT. Dellifood Sentosa Carpindo Kota Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 342-351.
- Romli Ishaq, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Komprehensif. *Addabani: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 41–51.
- Rudana, Nyoman. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal. Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-16.
- Santrock, J.W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2021). *Uji Khi Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wayne, Cascio dan Faules. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas, Kinerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Yani, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Yustiana, Dewi. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 33-49.