

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORK ENGAGEMENT* SERTA
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN
RAKYAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



Oleh :

IZDIHAR HANA AGUSTIANI

NPM. 2261201033

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/VI/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	2.	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : IZDIHAR HANA AGUSTIANI
NPM : 22.61201.033
Judul Skripsi : Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Engagement Serta Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
Nilai Angka/Huruf : **81,82 / = A =**
Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

Nama Mahasiswa : Izdiyar Hana Agustiani

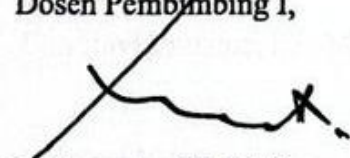
NPM : 2261201033

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,


Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN. 0009087701

Dosen Pembimbing II,


Eko Ravi Pratama, SE, MM
NIDN. 111119102

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinayatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto, SE, M.Si

1.

2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2.

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3.

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Izdihar Hana Agustiani

NPM : 2261201033

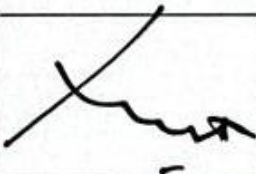
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Telah melakukan revisi Proposal/Skripsi yang berjudul: **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur**, Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui,

No	Nama Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	-	
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	1. Perbaiki kata pengantar: Masukkan nama pimpinan PU. 2. Perbaiki penomoran. 3. Perbaiki Kesimpulan.	

RIWAYAT HIDUP



Izdihar Hana Agustiani; nama panggilan jihar. Lahir di Berau, pada tanggal 30 Agustus 2004, merupakan anak ke tiga dari bapak Masdar dan Ibu Sadariah. Menempuh pendidikan dasar tahun 2010 - 2016 pada SDN 001 Berau, Melanjutkan ke SMPN 6 Terpadu Berau tahun 2016-2019 dan melanjutkan pendidikan di SMAN 7 Berau tahun 2019-2022 Terdaftar sebagai

mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2022. Melaksanakan KKN di Kelurahan Bantuas tahun 2025, dan bertanggung jawab sebagai sekretaris dalam kelompok dengan Dosen Pembimbing Lapangan Ibu Siti Mutmainah.

Melalui proses yang panjang dengan penuh ketekunan, semangat belajar, kerja keras dan doa serta rahmat Allah SWT, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Moto

“Di hidup ini tidak selamanya kita memenuhi ekspektasi orang-orang, *if you don't like it, just leave it*”

“Sesungguhnya Tuhanku bersamaku, Dia akan memberi petunjuk kepadaku (QS. Asy-Syu'ara':62)”

Salam Hormat,

Izdihar Hana Agustiani

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan Syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Masdar dan Ibunda Sadariah, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, MPd., M. T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S. IP., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar, tulus dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II, yang dengan sabar, tulus dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Kepala Dinas DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur bapak Aji Muhammad Fitra Firnanda, ST, MM. Atas kesediaan dan izin yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Pihak Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam pengambilan data penelitian.
10. Keluarga penulis Khairul Anam dan Khairun Nisa yang selalu mendukung penulis dalam setiap proses perjalanan pembuatan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman kuliah penulis kelas B Angkatan 22, Khususnya Nessa, Hassya, Jhera, dan Elsa yang sudah menjadi tempat bercerita, dukungan dan berbagi selama proses penyusunan skripsi ini
12. Novi, Vera, dan Ara atas kebersamaan, doa, dan semangat yang selalu diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 15 April 2026

Penulis,

Izdihar Hana Agustiani

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN PENDADARAN (KOMPREHENSIF)	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGUJI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Dasar Teori	14
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	14
2.2.2 <i>Grand Theory: Sosial Cognitive Theory</i>	16
2.2.3 Kinerja	17
2.2.4 <i>Self-Efficacy</i>	21
2.2.5 <i>Work Engagement</i>	26
2.2.6 Kompetensi Kerja	28
2.3 Konsep Penelitian	32
2.4 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Metode Penelitian	35
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.3 Definisi Operasional Variabel	36
3.3.1 Kinerja	37
3.3.2 <i>Self-efficacy</i>	37
3.3.3 <i>Work Engagement</i>	37

3.3.4	Kompetensi Kerja	38
3.4	Populasi dan Sampel	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1	Data Primer	40
3.5.2	Data Sekunder	41
3.6	Metode Analisis	41
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian	41
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	43
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.7	Pengujian Hipotesis	46
3.7.1	Uji F (uji simultan)	46
3.7.2	Uji t (uji parsial)	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur	48
4.1.2	Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur	50
4.1.3	Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur	50
4.1.4	Tugas dan Fungsi DPUPR-PERA Kalimantan Timur	51
4.1.5	Moto dan Lambang PU	53
4.2	Deskripsi Data	54
4.2.1	Karakteristik Responden	54
4.2.2	Rekap Hasil Jawaban Responden	56
4.3	Analisis Data	64
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian	64
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	66
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.3.4	Pengujian Hipotesis	71
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA	82
	LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai 2023-2025	2
Tabel 1.2 Pendidikan Terakhir Pegawai	3
Tabel 1.3 Gelar dan Jabatan Pegawai	4
Tabel 3.1 Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Skala Likert	40
Tabel 3.3 Interval Nilai R	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.4 Distribusi Status Kepegawaian responden	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X2	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X3	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y	65
Tabel 4.9 Hasil Reabilitas X1, X2, X3 dan Y	66
Tabel 4.10 Uji Normalitas Residual (Kolmogorov-Smirnov)	67
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12 Uji heteroskedastisitas	68
Tabel 4.13 Uji Linearitas	69
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	71
Tabel 4.16 Hasil Uji F	72
Tabel 4.17 Hasil Uji T (uji parsial)	73

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPUPR-PERA	50
Gambar 4.2 Simbol dan Lambang PU	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	86
Lampiran 2. Wawancara Pra-Penelitian Pegawai DPUPR-PERA	90
Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Offline	91
Lampiran 4. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Online	92
Lampiran 5. Tabel r	93
Lampiran 6. Tabel Uji F	94
Lampiran 7. Tabel distribusi t (t tabel)	96
Lampiran 8. Hasil Rekap Karakteristik Responden	97
Lampiran 9. Hasil Rekap Jawaban Responden <i>Self- Efficacy</i> (X1)	98
Lampiran 10. Hasil rekap jawaban responden <i>Work Engagament</i> (X2)	101
Lampiran 11. Hasil rekap jawaban responden Kompetensi Kerja (X3)	104
Lampiran 12. Hasil rekap jawaban responden Kinerja (Y)	107
Lampiran 13. Uji Validitas SPSS	110
Lampiran 14. Uji Realibilitas SPSS	117
Lampiran 15. Uji Normalitas SPSS	118
Lampiran 16. Uji Multikolinearitas SPSS	118
Lampiran 17. Uji Heteroskedastisitas SPSS	119
Lampiran 18. Uji Linearitas SPSS	119
Lampiran 19. Analisis Regresi Linear Berganda SPSS	120
Lampiran 20. Koefesien Korelasi dan Determinasi R^2 SPSS	120
Lampiran 21. Uji F SPSS	121
Lampiran 22. Uji T SPSS	121
Lampiran 23. Surat Balasan Penelitian	122

ABSTRAK

Izdihar Hana Agustiani; Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 98 orang yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian, yaitu memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian dengan metode pengukuran skala likert yang mengukur pengaruh variabel *self-efficacy*, *work engagement*, kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Serta menggunakan data sekunder mencakup jurnal ilmiah, buku serta berbagai data yang relevan dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda adapun pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, baik secara simultan maupun parsial. Secara simultan, pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 39,885 yang lebih besar dari F tabel 2,701 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, *self-efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 4,863 (sig. 0,000), *work engagement* sebesar 2,008 (sig. 0,048), dan kompetensi kerja sebesar 3,263 (sig. 0,002), di mana seluruhnya lebih besar dari t tabel 1,986 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh nyata dan searah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *self-efficacy*; *work engagement*; kompetensi kerja; kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan berbagai kegiatan dan program kerja. Dalam instansi pemerintahan, SDM berperan sebagai pelaksana kebijakan sekaligus pihak yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan. Kualitas SDM yang baik akan mendukung kelancaran tugas organisasi, terutama apabila pegawai memiliki kemampuan, tanggung jawab, serta sikap profesional dalam bekerja. Hal ini juga berlaku pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, yang bergerak di bidang pembangunan infrastruktur, penataan ruang, dan perumahan rakyat, sehingga membutuhkan SDM yang mampu menjalankan tugas secara efektif sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung pembangunan daerah.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kesesuaian hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas serta sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pra-penelitian melalui wawancara, diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan sebagian telah didukung oleh sistem dan sudah adanya format penilaian kinerja yang mengarahkan pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut seharusnya mampu mendorong capaian kinerja yang optimal dan merata antarpegawai. Namun pada dinas pekerjaan umum penataan ruang dan perumahan rakyat menunjukkan variasi capaian kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan tetap bergantung pada kondisi, kemampuan dan kapasitas masing-masing individu, sehingga hasil kerja tidak sepenuhnya menunjukkan tingkat pencapaian yang sama.

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai (2023-2025)

No	Predikat Kerja Pegawai	2023	2024	2025
1	Sangat Baik	36	50	44
2	Baik	204	186	137

Sumber: SKP DPUPR-PERA (2023-2025)

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai tahun 2023–2025, terlihat adanya dinamika capaian kinerja. Jumlah pegawai dengan predikat “Sangat Baik” meningkat dari 36 orang pada tahun 2023 menjadi 50 orang pada tahun 2024, namun menurun menjadi 44 orang pada tahun 2025. Sementara itu, jumlah pegawai dengan predikat “Baik” mengalami penurunan dari 204 orang pada tahun 2023 menjadi 137 orang pada tahun 2025. Secara proporsional, persentase “Sangat Baik” cenderung meningkat, meskipun kategori “Baik” masih mendominasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal secara merata, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti self-efficacy, work engagement, dan kompetensi kerja.

Self-Efficacy dapat dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Keyakinan ini berperan penting ketika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang sulit, tugas baru, tekanan waktu, maupun hambatan yang tidak terduga. Berdasarkan hasil pra-penelitian melalui wawancara penulis menemukan adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat keyakinan diri pegawai. Kondisi ini terlihat ketika pegawai menghadapi tugas yang dirasakan sulit akibat keterbatasan informasi dan serta terkadang adanya penugasan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Selain itu, mekanisme pengambil keputusan yang bersifat berjenjang seperti proses pengambilan keputusan di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat yang dilakukan secara bertingkat sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku. Usulan kegiatan diajukan terlebih dahulu oleh staf atau pelaksana, kemudian diperiksa oleh kepala seksi dan dilanjutkan ke kepala bidang untuk peninjauan lebih lanjut. Setelah itu, usulan tersebut disampaikan melalui Sekretaris Dinas sebelum

akhirnya mendapatkan keputusan resmi dari Kepala Dinas sebagai pihak yang memiliki kewenangan tertinggi. Sementara itu, untuk urusan administratif, alur penyampaiannya dimulai dari staf ke kepala subbagian (kasubbag), kemudian ke sekretaris dinas, dan terakhir mendapat persetujuan dari kepala dinas. Hal ini turut mempengaruhi tingkat kepercayaan diri pegawai dalam bertindak secara mandiri.

Tabel 1.2 Pendidikan Terakhir Pegawai

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	9	3%
2	SMP	8	3%
3	SMA	72	27%
4	D3	20	7%
5	D4	10	4%
6	S1	101	37%
7	S2	49	18%
8	S3	2	1%

Sumber: Profil Berdasarkan Pendidikan DPUPR-PERA 2026

Berdasarkan data pendidikan kepegawaian diatas secara keseluruhan pada instansi, pendidikan terakhir menunjukkan berbagai macam pendidikan. Variasi latar belakang pendidikan tersebut menunjukkan adanya perbedaan kapasitas akademik dalam instansi. Perbedaan ini berpotensi berkaitan dengan tingkat keyakinan diri pegawai dalam memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta mengambil keputusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal belum tentu mencerminkan tingkat *self-efficacy* pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana *self-efficacy* berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Work engagement dapat dipahami sebagai tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya yang ditunjukkan melalui semangat, kesungguhan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut tentu diharapkan dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Namun, pada

kenyataannya tingkat keterikatan kerja tidak selalu berada pada kondisi yang stabil. Berdasarkan pra-penelitian melalui wawancara yang penulis temukan di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat, diperoleh informasi bahwa ketika beban pekerjaan meningkat, pegawai biasanya menghentikan aktivitas sementara untuk memulihkan kondisi sebelum kembali melanjutkan tugas. Meskipun demikian, pegawai tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan mendahulukan pekerjaan yang bersifat mendesak. Situasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat fokus dan semangat kerja dapat mengalami perubahan dalam kondisi tertentu. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat keterikatan kerja pegawai yang dapat berubah-ubah, terutama saat menghadapi tekanan pekerjaan. Jika kondisi tersebut berlangsung secara berulang, maka bukan tidak mungkin hal tersebut dapat memengaruhi pencapaian kinerja pegawai secara maksimal. Dengan demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji sejauh mana *work engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang meliputi pengetahuan, keterampilan serta sikap profesional dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra-penelitian melalui wawancara, penulis menemukan bahwa ketika terdapat pekerjaan yang memerlukan pengetahuan tertentu, beberapa pegawai masih perlu mempelajari kembali aturan atau prosedur yang berlaku, terutama saat terdapat kebijakan baru. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.3 Gelar dan Jabatan Pegawai

No	Pendidikan/Gelar	Jabatan
1	Tidak tercantum gelar	Pengadministrasi Umum
2	Tidak tercantum gelar	Pengadministrasi Keuangan
3	S.T (Sarjana Teknik)	Pengadministrasi Umum
4	S. Sos (Sarjana Sosial)	Pengawas Jalan dan Jembatan
5	S.P (Sarjana Pertanian)	Analisis Perencanaan

Sumber: Kepegawaian DPUPR-PERA (diolah peneliti, 2026)

Seperti yang terlihat dari data kepegawaian, hal yang berbeda ada terjadi pada pegawai tanpa gelar pendidikan formal yang ditempatkan pada posisi Pengadministrasi Umum dan Pengadministrasi Keuangan, Selain itu, terdapat pula pegawai dengan gelar Sarjana Teknik (S.T.) yang menjabat sebagai Pengadministrasi Umum dan pegawai dengan latar belakang Sarjana Pertanian (S.P.) yang bekerja sebagai Analisis Perencanaan serta pegawai dengan Sarjana Sosial (S.Sos.) menjabat sebagai Pengawas Jalan dan Jembatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian antara pendidikan dan jabatan masih menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mendukung kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan penyesuaian antara tuntutan pekerjaan yang memerlukan penguasaan pengetahuan dan kemampuan yang memadai dengan kondisi aktual pegawai yang masih harus melakukan proses pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kompetensi yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. dengan tujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Data akan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Metode analisis yang digunakan diharapkan mampu memberikan hasil yang objektif dan terukur dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan diatas, maka Peneliti merumuskan 4 rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur?
2. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur?

3. Bagaimana pengaruh *Work Engagement* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis penelitian ini perlu memberikan batasan penelitian. Batasan tersebut dimaksudkan untuk memperjelas ruang lingkup penelitian sehingga pembahasan tidak melebar dari permasalahan yang diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian hanya mencakup tiga variabel independent, yaitu *Self-Efficacy*, *Work Engagement* dan Kompetensi Kerja.
2. Objek penelitian hanya mencakup satu variabel dependen, yaitu Kinerja pegawai.
3. Subjek penelitian dibatasi hanya pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda
4. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu, sehingga tidak membahas perubahan perilaku atau kinerja pegawai dari waktu ke waktu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Kalimantan Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kinerja karyawan sektor publik, dengan memperkaya studi empiris mengenai pengaruh *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis bagi penelitian di masa depan yang mengkaji faktor psikologis dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di instansi pemerintahan, khususnya di bidang teknis Pembangunan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi para pemimpin dan manajemen instansi untuk mempertimbangkan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia, Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui Penguatan keyakinan diri pegawai dalam melaksanakan tugas (*self-efficacy*), Peningkatan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan (*work engagement*), Serta pengembangan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih terarah.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana bagi penulis untuk menerapkan dan menguji teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam lingkungan dan kondisi kerja yang sesungguhnya, Serta untuk memperoleh gelar sarjana.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan bagi mahasiswa atau peneliti yang melakukan studi serupa, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi dalam pengembangan model penelitian yang menghubungkan faktor psikologis dan kompetensi kerja dengan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dalam penelitian ini tersusun secara runtut, maka proposal penelitian ini disajikan dalam beberapa bab yang disusun secara sistematis. Adapun sistematika penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum penelitian yang meliputi: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori yang relevan dengan topik penelitian sebagai landasan dalam penyusunan kerangka pemikiran. Meliputi: Penelitian Terdahulu, Dasar Teori, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

3. BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan prosedur serta tahapan pelaksanaan penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, meliputi: Jenis dan Metode Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, definisi Operasional Variabel,

Populasi dan sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis, dan Pengujian Hipotesis.

4. BAB IV Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan hasil pengolahan dan analisis data, meliputi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data yaitu uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian serta saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait dan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini diawali dengan mempelajari beberapa skripsi dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas. Hasil penelitian terdahulu dijadikan sebagai referensi untuk memperkuat atau mendukung landasan teori, membandingkan temuan, serta membantu merumuskan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dibangun berdasarkan pemahaman terhadap temuan-temuan penelitian sebelumnya yang sudah ada dan tidak berdiri sendiri. Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam proposal ini berasal dari jurnal ilmiah dan skripsi yang sesuai serta berkaitan dengan fokus penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu dengan persamaan, perbedaan, metode dan hasil.

1. Penelitian dari Yanti, (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Efikasi Diri terhadap Kinerja PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah”

Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti efikasi diri atau *self-efficacy* dan kinerja pegawai. Objek penelitian juga sama-sama meneliti dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan variabel lain yaitu etos kerja sedangkan penulis menggunakan variabel *work engagement* dan kompetensi kerja. Perbedaan lokasi penelitian terdahulu berlokasi di kabupaten Gunung Mas Kalimantan Tengah sedangkan penulis berlokasi di Samarinda Kalimantan Timur. Serta jumlah responden penelitian terdahulu sebesar 69 orang sedangkan responden penelitian ini berjumlah 98 orang. Penelitian terdahulu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel sedangkan penulis menggunakan rumus slovin sebagai pengambilan sampel.

Metode penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis *SmartPLS* 4.0.9.3.

Hasil temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai, yang dimana semakin tinggi tingkat etos kerja seorang pegawai maka hasil kinerja yang didapat juga semakin tinggi kemudian efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja, dimana semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang pegawai maka hasil kinerjanya juga cenderung lebih tinggi.

2. Penelitian dari Rohana Manalu et al., (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan”

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti variabel independen *work engagement* dan variabel dependen kinerja dan menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Perbedaan penelitian penulis menggunakan variabel independen tambahan yaitu *self-efficacy* dan kompetensi kerja. Objek penelitian terdahulu dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai sedangkan penelitian penulis berlokasi di DPUPR-PERA KALTIM. Serta jumlah responden penelitian terdahulu berjumlah 35 orang dengan menggunakan sampel jenuh sedangkan penulis berjumlah 98 orang menggunakan rumus slovin.

Metode pendekatan yang digunakan penelitian terdahulu adalah metode kuantitatif. Diolah dengan analisis data yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas dan uji hipotesis T.

Hasil penelitian terdahulu didapatkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan.

3. Penelitian Syelviani et al., (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir”

Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen yaitu kompetensi dan variabel dependen kinerja. Objek penelitian sama-sama meneliti dinas pekerjaan umum dan penataan ruang dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi sedangkan penulis menggunakan variabel lain yaitu *self-efficacy* dan *work engagement*. Lokasi penelitian terdahulu berada di kabupaten Indragiri Hilir Riau, sedangkan penelitian penulis berlokasi di Samarinda Kalimantan Timur. Serta jumlah responden penelitian terdahulu sebesar 61 orang (sensus) sedangkan responden penelitian ini berjumlah 98 orang menggunakan slovin.

Metode yang digunakan penelitian terdahulu adalah metode kuantitatif. diolah dengan analisis data yang terdiri dari metode uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji determinasi, uji t statistik dan uji f.

Hasil temuan penelitian terdahulu menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja serta variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Indarigiri Hilir.

4. Penelitian Putri et al., (2025) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan”

Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan variabel dependen Kinerja. Metode yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan variabel independen lain seperti *locus of control* dan *human relation*. Objek penelitian terdahulu yaitu pada PT. Gama Mandiri semarang sedangkan penelitian ini berada pada DPUPR-PERA kalimantan timur kota samarinda. Serta perbedaan jumlah responden penelitian terdahulu sebesar 75 orang dengan teknik sampling sensus sedangkan responden penelitian ini berjumlah 98 orang menggunakan slovin.

Metode yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan alat bantuan aplikasi statistik SPSS. Penelitian terdahulu melakukan uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi yang terdapat uji normalitas data, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas, terakhir uji hipotesis yaitu uji t dan uji f.

Hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hanya variabel *locus of control* yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self-efficacy* dan *human relation* menunjukkan hasil tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Rosmaini & Tanjung, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”

Persamaan pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu kompetensi dan variabel dependen kinerja. Objek penelitian sama-sama meneliti di dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat dan menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan variabel independen lain yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Lokasi penelitian terdahulu berada di kabupaten Aceh Tamiang sedangkan penelitian penulis berlokasi di Kalimantan Timur Kota Samarinda. Serta perbedaan jumlah sampel penelitian terdahulu sebesar 80 orang seluruh populasi dijadikan sampel dan penelitian penulis sebesar 98 orang menggunakan rumus slovin.

Metode yang digunakan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian asosiatif pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS veris 20, teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan untuk mengelola tenaga kerja, mulai dari perekrutan hingga pemeliharaan pegawai, agar dapat berkontribusi secara optimal. Tujuan utamanya adalah menjaga keberlangsungan tenaga kerja dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut beberapa tokoh, manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian yang beragam diantaranya Mondy dalam Sabrina (2021) Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan upaya dalam memanfaatkan individu secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (hal. 4). Sementara itu, Flipppo dalam Sabrina (2021) Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, hingga pelepasan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara seimbang (hal. 4).

1) Peran-peran MSDM

Menurut Rahardjo, (2022) Di era modern, manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai peran yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi. Peran-peran tersebut tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif, tetapi juga menyangkut hubungan kerja, etika, serta pengembangan organisasi (hal. 10). Adapun peran MSDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Nilai dan Etika

MSDM berperan mengingatkan manajemen agar selalu memperhatikan nilai moral dan etika dalam setiap kebijakan yang berkaitan dengan karyawan.

2. Peran Konselor

MSDM membantu karyawan melalui kegiatan konsultasi dan diskusi terkait masalah pekerjaan, pengembangan karier, maupun permasalahan pribadi yang dapat memengaruhi kinerja.

3. Peran Mediator

MSDM berperan dalam menyelesaikan konflik antara karyawan dan manajemen, maupun antarindividu atau kelompok, serta menjadi penghubung komunikasi agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

4. Peran Juru Bicara Organisasi

MSDM bertindak sebagai perwakilan organisasi karena memiliki pemahaman yang menyeluruh terhadap kebijakan dan aktivitas perusahaan.

5. Peran Pemecah Masalah

MSDM terlibat dalam penanganan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan perencanaan organisasi jangka panjang.

6. Peran Agen Perubahan

MSDM berperan dalam mendorong serta mengelola pelaksanaan perubahan organisasi agar dapat berjalan secara efektif.

2) Fungsi-fungsi MSDM

Dalam Farida et al., (2024) Secara konseptual, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lima fungsi utama dalam mengatur dan mengelola tenaga kerja (hal. 3), yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini berkaitan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, agar sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Pengadaan pegawai mencakup kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan untuk memastikan pegawai yang terpilih memiliki

kualifikasi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan mampu melaksanakan tugas secara optimal.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi pengembangan pegawai dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif.

4. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

5. Pengintegrasian

Fungsi ini bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, mendukung kerja sama tim, serta memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

6. Pemeliharaan

Fungsi ini berkaitan dengan upaya menjaga kondisi kerja yang baik, termasuk keselamatan, kesehatan kerja, dan hubungan kerja, agar pegawai tetap produktif.

7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan fungsi MSDM yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja, baik karena pensiun, pengunduran diri, maupun alasan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.2.2 *Grand Theory: Sosial Cognitive Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura, (2023). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk melalui interaksi antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Konsep ini dikenal dengan istilah *reciprocal determinism*, yang menunjukkan bahwa individu

tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan, tetapi juga memiliki peran aktif dalam membentuk perilakunya melalui keyakinan serta kemampuan yang dimiliki.

Dalam lingkungan kerja, teori ini menekankan pentingnya *self-efficacy* atau keyakinan diri dalam memengaruhi perilaku kerja seseorang. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, lebih mampu menghadapi tantangan, serta lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik. Keyakinan tersebut juga dapat memengaruhi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (*work engagement*) serta bagaimana pegawai menggunakan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan penjelasan tersebut, faktor personal seperti self-efficacy dapat memengaruhi perilaku kerja pegawai, termasuk keterlibatan dalam pekerjaan dan pemanfaatan kompetensi yang ada. Perilaku kerja tersebut kemudian akan berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, *Social Cognitive Theory* memberikan dasar pemikiran yang jelas dalam memahami bagaimana faktor psikologis dan kemampuan individu berkontribusi terhadap kinerja. Teori ini membantu menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh keyakinan dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya di suatu instansi.

2.2.3 Kinerja

Kinerja pegawai menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan efektivitas, efisiensi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam jangka periode tertentu. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan kemampuan pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi secara optimal dan konsisten.

Robbins dalam (Sri Langgeng Ratnasari et al., 2020) menjelaskan:

“Kinerja adalah hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan kualitas, yaitu ketepatan dan ketelitian pekerjaan. kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan. dan ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan efektivitas dan disiplin pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (hal. 20).”

Sedangkan menurut Bernardin & Russel dalam (Putera et al., 2024) menjelaskan:

“Kinerja pegawai menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kontribusi tersebut tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan, semakin besar pula peran pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi.”

1) Aspek-Aspek Kinerja

Aspek kinerja merupakan dimensi yang digunakan untuk menilai hasil kerja pegawai. Berdasarkan Kasmir, (2020, hal. 208) aspek-aspek kinerja antara lain:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, akurasi, dan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan, minim kesalahan, dan memenuhi persyaratan teknis maupun prosedural. Dengan demikian, kualitas kerja tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga mencakup bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaan secara cermat dan professional.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu

sesuai dengan target atau beban kerja yang ditentukan. Pegawai yang produktif dapat menyelesaikan sejumlah tugas secara konsisten tanpa mengurangi kualitasnya. Penilaian kuantitas kerja membantu organisasi mengukur efektivitas pegawai dalam menangani volume pekerjaan dan kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas secara optimal

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau deadline yang berlaku. Pegawai yang disiplin dalam manajemen waktu mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien, mengurangi keterlambatan, dan memastikan seluruh tugas selesai tepat waktu. Aspek ini penting karena keterlambatan dapat berdampak pada kinerja tim maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

4. Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antar karyawan merupakan salah satu aspek yang sering dikaitkan dengan penilaian kinerja. Kerja sama dan kerukunan antar sesama karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan dapat memengaruhi bagaimana kinerja dinilai. Hubungan yang baik akan mempermudah komunikasi dan koordinasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, suasana kerja yang harmonis dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan tepat waktu. Menurut Kasmir, (2020, hal. 189) menjelaskan beberapa faktor antara lain:

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas

pekerjaan. Robbins menekankan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah memahami tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja dengan efektif. Kemampuan menjadi fondasi utama yang menentukan potensi kinerja seseorang.

2. Motivasi (*motivation*)

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku kerja individu, termasuk intensitas, arah, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat, disiplin, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga kinerjanya cenderung lebih tinggi.

3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, sosial, dan budaya organisasi yang memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai. Bahwa lingkungan yang kondusif, seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan fasilitas memadai, dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)

Dukungan organisasi mencakup segala bentuk bantuan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada pegawai, seperti fasilitas kerja, arahan dan bimbingan, penghargaan atas prestasi, serta penerapan kebijakan yang memudahkan pelaksanaan tugas. Bentuk dukungan ini memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sekaligus meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan adanya dukungan organisasi yang memadai, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja optimal dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Kasmir, (2020, hal. 208) Dimensi kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu, dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

- a. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar
- b. Bekerja dengan teliti
- c. Meminimalkan kesalahan dalam bekerja

2. Kuantitas Kerja

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja
- c. Mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu bersamaan

3. Ketepatan Waktu

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Memanfaatkan waktu kerja secara efektif
- c. Jarang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas

4. Hubungan Antar Pegawai

- a. Tingkat kemampuan pegawai dalam bekerja sama, saling membantu, dan menyelesaikan tugas secara tim.
- b. Kelancaran dan keterbukaan komunikasi antar sesama pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan dalam menyampaikan informasi pekerjaan.
- c. Kemampuan pegawai dan tim dalam melakukan koordinasi serta saling memberikan dukungan saat menghadapi beban kerja atau masalah pekerjaan.

2.2.4 *Self-Efficacy*

Self-Efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas yang dihadapi, yang lebih menekankan pada psikologis berupa keyakinan diri dibandingkan kemampuan fisik atau keterampilan teknis.

Menurut Bandura dalam (Purnama et al., 2024) menjelaskan:

“Bahwa individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sebaliknya, individu

dengan efikasi diri yang rendah umumnya menunjukkan sikap kurang percaya diri, mudah menyerah, serta merasa tidak berdaya dalam menghadapi berbagai tantangan (hal. 611).”

Sedangkan menurut Cahyadi dalam (Pasamba et al., 2024) menjelaskan:

“Bahwa efikasi diri merupakan evaluasi individu terhadap keyakinannya atas kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan Tindakan tertentu maupun dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (hal. 338).”

1) Proses-proses yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (2023, hal, 55) Ada beberapa aspek-aspek *Self-Efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. Proses Afektif

Keyakinan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu dan penuh tekanan. *Self-Efficacy* berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, sulit diprediksi, dan sering kali menimbulkan tekanan. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi cenderung percaya bahwa dirinya mampu bertindak dengan tepat dalam situasi tersebut. Keyakinan ini memengaruhi besarnya usaha yang dilakukan serta ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meskipun dihadapkan pada kondisi yang menantang.

2. Proses Kognitif

Keyakinan dalam mengatasi masalah atau tantangan. Ini menunjukkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah atau tantangan yang muncul. Individu dengan *Self-Efficacy* yang tinggi akan memandang masalah sebagai sesuatu yang dapat diatasi sehingga berusaha mencari Solusi secara maksimal. Sebaliknya, individu dengan *Self-Efficacy* yang rendah cenderung meragukan

kemampuannya sendiri dan lebih mudah menyerah ketika menghadapi situasi yang sulit, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko kegagalan.

3. Proses Motivasi

Keyakinan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. *Self-Efficacy* juga tercermin dari keyakinan individu dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung menetapkan target yang lebih menantang dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapainya. Setelah target tersebut tercapai, individu akan terdorong untuk menetapkan target yang lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan *Self-efficacy* rendah cenderung menetapkan target yang lebih rendah karena kurang yakin terhadap pencapaian hasil yang optimal.

4. Proses Seleksi

Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam membangun motivasi, memanfaatkan kemampuan kognitif, serta mengambil Tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang diharapkan. Motivasi, kemampuan berpikir, dan ketetapan dalam bertindak merupakan faktor penting dalam menunjang pencapaian hasil kerja yang optimal. Individu dengan *Self-Efficacy* yang tinggi mampu mengelola motivasi dan menggunakan kemampuan kognitifnya secara efektif ketika menghadapi tugas, sehingga dapat menentukan langkah yang tepat dalam berbagai situasi kerja.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (2023, hal. 63) Ada empat faktor utama yang mempengaruhi *Self-Efficacy* individu yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi (*enactive attainment and performance accomplishment*)

Pengalaman keberhasilan salah satu faktor yang paling besar dalam membentuk *self-efficacy*. Ketika individu berhasil menyelesaikan suatu tugas, keyakinan terhadap kemampuannya akan

meningkat. Sebaliknya, kegagalan yang terjadi secara berulang dapat menurunkan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experience*)

Self-efficacy juga terbentuk melalui pengamatan terhadap orang lain. Jika individu melihat orang lain dengan kemampuan yang sebanding berhasil menyelesaikan tugas, maka individu tersebut akan lebih yakin bahwa dirinya juga mampu melakukan hal yang sama.

3. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal berupa dukungan, motivasi, atau umpan balik positif dari lingkungan sosial, seperti atasan atau rekan kerja. Dukungan ini dapat meningkatkan keyakinan individu untuk tetap berusaha menyelesaikan tugas, meskipun pengaruhnya tidak sekuat pengalaman keberhasilan langsung.

4. Kondisi Fisiologis dan Psikologis (*physiological state and emotional arousal*)

Kondisi fisik dan emosional individu dapat memengaruhi penilaian terhadap kemampuannya. Stres, kecemasan, dan kelelahan dapat menurunkan *self-efficacy*, sedangkan kondisi emosi yang stabil dan positif dapat meningkatkan keyakinan individu dalam menghadapi tuntutan tugas.

3) Aspek dan Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Diawati dalam (Putri Anggara & Zakia Nur, 2025) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* terdiri atas tiga dimensi utama. Ketiga dimensi ini menggambarkan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dan tantangan kerja. Ketiga dimensi ini antara lain:

1. Tingkat kesulitan tugas (level atau *magnitude*)

Dimensi *magnitude* menunjukkan tingkat keyakinan pegawai dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas atau hambatan yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi pada dimensi ini percaya bahwa dirinya mampu bertahan dan

menyelesaikan tugas meskipun dihadapkan pada tekanan, kesulitan, atau masalah kerja yang kompleks. Sebaliknya, pegawai dengan *self-efficacy* rendah cenderung merasa ragu dan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Indikator pada dimensi ini antara lain:

- a. Merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan
- b. Memandang tugas sebagai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri
- c. Keyakinan mengatasi tekanan dan tenggang waktu

2. Generalisasi (*Generality*)

Dimensi *generality* berkaitan dengan luas atau sempitnya cakupan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas. Pegawai dengan tingkat *generality* yang tinggi meyakini bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat diterapkan pada berbagai situasi kerja dan jenis pekerjaan, baik yang bersifat umum maupun spesifik. Sebaliknya, pegawai dengan *generality* rendah hanya merasa mampu pada tugas tertentu saja. Indikator pada dimensi ini antara lain:

- a. Memiliki keyakinan kemampuan yang dimiliki dapat diterapkan pada berbagai macam tugas
- b. Merasa sanggup menjalankan tugas baru meskipun belum pernah dikerjakan sebelumnya
- c. Menilai diri mampu menyesuaikan diri dengan berbagai jenis pekerjaan

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi *Strength* menggambarkan kekuatan atau keteguhan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya sendiri, yang tercermin dari tingkat motivasi dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan *strength* yang tinggi memiliki dorongan internal yang kuat untuk memotivasi diri, tetap konsisten dalam bertindak, serta tidak mudah terpengaruh oleh kegagalan atau kritik. Sebaliknya, pegawai dengan *strength* rendah mudah kehilangan motivasi dan menghentikan

usaha ketika menghadapi kesulitan. Indikator pada dimensi ini antara lain:

- a. Memiliki keteguhan untuk melanjutkan pekerjaan hingga selesai
- b. Tidak mudah goyah ketika menghadapi kritik atau tekanan pekerjaan
- c. Tetap percaya pada kemampuan diri meskipun mengalami kegagalan awal

2.2.5 *Work Engagement*

Work Engagement menggambarkan tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi akan merasa terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan yang dijalani, sehingga menunjukkan semangat, antusiasme, dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab kerja.

Menurut Bakker & Leiter, (2010) menjelaskan:

“*Work Engagement* merupakan keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”

Sedangkan menurut Blanch & Aluja dalam (Setiabudi & Wendra, 2025):

“*Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi motivasional yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan kesejahteraan dalam bekerja.

1) Aspek-Aspek *Work Engagement*

Aspek *Work Engagement* menurut Bakker & Schaufeli dalam (Shafwah & Clara, 2024) menyatakan bahwa ada tiga aspek yaitu:

1. *Vigor* (semangat)

Vigor menunjukkan tingkat energi dan ketahanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *vigor* tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, tidak mudah lelah, serta tetap

berusaha secara maksimal meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan dalam pekerjaan.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedikasi menggambarkan keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan rasa bangga, antusiasme, dan komitmen yang kuat. Pegawai dengan dedikasi tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan penting, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

3. *Absorption* (penghayatan)

Absorption menunjukkan kondisi ketika pegawai terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Dalam keadaan ini, karyawan mampu berkonsentrasi dengan baik, merasa tenggelam dalam aktivitas kerja, serta sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena tingginya fokus dan keterlibatan yang dirasakan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor *Work Engagement* menurut Bakker & Schaufeli dalam (Shafwah & Clara, 2024) dipengaruhi oleh dua faktor utama diantaranya:

1. *Job Demands*

Job demand mengarah pada berbagai tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik, psikologis, maupun sosial, yang mengharuskan pegawai mengeluarkan usaha fisik, kognitif dan emosional. Tuntutan pekerjaan ini dapat berupa beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, serta tuntutan emosional dalam pekerjaan. Apabila *job demands* yang dihadapi pegawai terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan kelelahan dan pada akhirnya menurunkan tingkat *Work Engagement* pegawai.

2. *Job Resources*

Job resources merupakan sumber daya yang tersedia dalam pekerjaan yang dapat membantu pegawai dalam mengurangi tuntutan

kerja, mencapai tujuan kerja, serta mendukung pengembangan diri. *Job resources* dapat berupa dukungan atasan, hubungan kerja yang baik, otonomi dalam bekerja, serta kesempatan untuk berkembang. Keberadaan *Job Resources* yang memadai dapat membantu menekan dampak negatif dari *job demand* dan berperan dalam meningkatkan motivasi serta *Work Engagement* pegawai.

3) Indikator Work Engagement

Menurut Bakker & Schaufeli dalam (Shafwah & Clara, 2024) Indikator dari *work engagement* diantaranya:

1. *Vigor* (semangat kerja)
 - a. Pegawai tetap bersemangat menyelesaikan tugas meskipun beban kerja tinggi
 - b. Pegawai tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan pekerjaan
 - c. Pegawai mampu bekerja dengan konsisten sepanjang jam kerja
2. *Dedication* (Dedikasi)
 - a. Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari instansi tempatnya bekerja
 - b. Pegawai menganggap pekerjaan penting dan bermakna
 - c. Pegawai menunjukkan antusiasme terhadap tugas yang diberikan
3. *Absorption* (Keterlibatan Penuh)
 - a. Pegawai sangat fokus sehingga tidak menyadari waktu berlalu
 - b. Pegawai sulit meninggalkan pekerjaan sebelum tugas selesai
 - c. Pegawai tetap konsentrasi meskipun terdapat gangguan di sekitar

2.2.6 Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang diperlukan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dengan kompetensi

yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Spencer & Spencer dalam (Suryana et al., 2024) menjelaskan:

“Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh individu. Kompetensi ini menjadi dasar bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kompetensi yang baik, individu mampu bekerja secara efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal.”

Menurut Jackson dan Schuler dalam (Suryana et al., 2024) menjelaskan:

“bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja yang tercermin dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga memungkinkan tercapainya hasil kerja yang efektif, efisien dan berkualitas”

1) Aspek-Aspek Kompetensi Kerja

Kompetensi pegawai terdiri atas beberapa aspek utama yang saling berkaitan. Tsauri, (2013, hal, 257) mengelompokkan kompetensi ke dalam tiga aspek diantaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, termasuk prosedur kerja, peraturan, serta informasi yang mendukung pelaksanaan tugas. Pengetahuan yang memadai membantu pegawai dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan menunjukkan kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam pelaksanaan

pekerjaan. Keterampilan tercermin dari kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

3. Konsep Diri (*self-concept*)

Sikap mencerminkan perilaku dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap kerja yang positif mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas kerja.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu maupun lingkungan kerja. faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi menurut Maswanto et al., (2022, hal. 86) antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembentukan kompetensi pegawai. Melalui pendidikan formal, pegawai memperoleh pengetahuan dasar yang diperlukan untuk memahami konsep, prosedur, dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, pendidikan juga membentuk kemampuan berpikir kritis dan analitis, sehingga pegawai dapat mengidentifikasi masalah, mengambil keputusan, dan menerapkan solusi secara tepat sesuai tuntutan pekerjaan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja berperan penting dalam pengembangan kompetensi praktis pegawai. Melalui pengalaman, pegawai dapat menghadapi berbagai situasi pekerjaan yang kompleks, belajar dari tantangan, dan menyesuaikan strategi kerja sesuai kondisi nyata. Proses pembelajaran ini membantu meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis, termasuk keterampilan interpersonal, manajemen waktu, dan pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Semakin luas pengalaman kerja yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan mengasah kemampuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang terus berkembang. Program pelatihan dapat berupa workshop, seminar, mentoring, atau pendidikan lanjutan, yang secara langsung mendukung peningkatan kompetensi profesional. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, pegawai mampu menyesuaikan diri dengan teknologi baru, prosedur kerja terkini, dan standar organisasi, sehingga meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor eksternal yang mendorong pengembangan kompetensi pegawai. Lingkungan yang mendukung mencakup aspek fisik, sosial, dan budaya organisasi, termasuk hubungan yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan. Kondisi ini memudahkan pegawai untuk belajar, bertukar pengalaman, dan mempraktikkan keterampilan secara optimal. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga mempercepat pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

3) Indikator Kompetensi Kerja

Adapun indikator kompetensi kerja menurut Tsauri, (2013, hal. 257) sebagai berikut:

1. Pengetahuan
 - a. Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan
 - b. Mengetahui prosedur kerja yang berlaku
 - c. Memahami tujuan pekerjaan yang dilakukan
2. Keterampilan
 - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - b. Mampu bekerja secara efektif dan efisien
 - c. Mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan

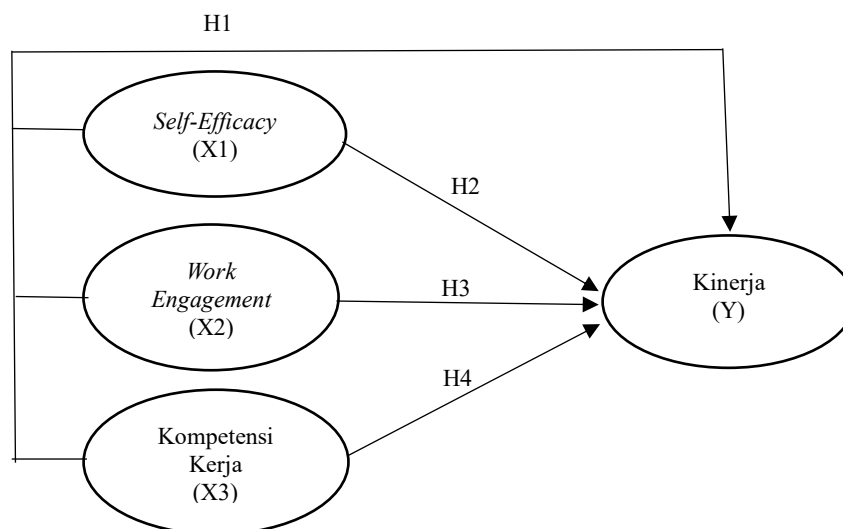
3. Konsep Diri

- a. menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Bekerja dengan disiplin
- c. Menunjukkan sikap kerja yang positif

2.3 Konsep Penelitian

Menurut Wibowo, (2021) konsep penelitian merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Konsep ini digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan berfungsi untuk membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis serta menentukan arah penelitian (Hal. 72). Berdasarkan dasar teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini memfokuskan pada Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (terikat) yang dipengaruhi oleh beberapa variabel independent (bebas), yaitu *Self-Efficacy*, *Work Engagement* dan Kompensasi Kerja. Hubungan antarvariabel tersebut dirangkum dalam konsep penelitian sebagai dasar dalam perumusan hipotesis. Yang selanjutnya akan diuji melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik.

Gambar 2.1 Konsep Penelitian



Sumber: Data diolah, 2026

2.4 Hipotesis Penelitian

Manurut Sugiyono, (2023) hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan perlu diuji kebenarannya melalui analisis empiris. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori yang relevan serta temuan penelitian sebelumnya (hal. 99). hipotesis adalah hubungan yang diprediksi secara logis antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang diuji secara empiris.

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Self-Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Self-Efficacy* (X1), *Work Engagement* (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
2. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Self-Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Self-Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
3. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.
4. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

H_{a4}: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Provinsi Rakyat Kalimantan Timur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara objektif dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Machali, 2021, hal. 22). Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis serta mengukur besarnya pengaruh antarvariabel yang diteliti secara numerik. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat membangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sementara itu, hubungan kausal menunjukkan adanya hubungan sebab akibat, di mana variabel independent (bebas) memengaruhi variabel dependen (terikat).

Karena tujuan utamanya adalah untuk mengukur secara statistik sejauh mana variabel bebas yaitu *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur persepsi dan penilaian responden terhadap indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik. Proses analisis data ini bertujuan untuk menghasilkan informasi dalam bentuk angka-angka statistik yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian, sehingga dapat ditarik Kesimpulan yang objektif dan terukur mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian: Penelitian ini mulai berlangsung pada bulan Januari sampai dengan April 2026, Yang meliputi beberapa tahapan kegiatan, antara

lain penyusunan, tahap persiapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, sampai diperoleh hasil penelitian yang dapat menjawab tujuan penelitian.

2. Tempat Penelitian: Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Yang beralamat di Jalan Tengkawang, Karang Anyar, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan uraian tentang cara suatu variabel penelitian dirumuskan dan diukur secara nyata dalam penelitian. Definisi ini bertujuan memberikan batasan yang jelas terhadap variabel yang diteliti sehingga dapat diamati dan diukur secara tepat. Dengan ini peneliti dapat menetapkan indikator, instrument dan skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap variabel secara sistematis.

Machali (2021) menjelaskan Definisi operasional variabel bertujuan untuk memperjelas arti variabel yang diteliti sesuai dengan sudut pandang peneliti, yang disusun berdasarkan pemahaman dan kajian terhadap teori-teori yang relevan. Variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa macam sesuai fungsinya dalam model penelitian (hal. 62). Pada penelitian ini penulis menggunakan dua macam variabel berikut:

1. Variabel Dependen yang dikenal sebagai variabel terikat atau output yang dipengaruhi oleh variabel independent atau menjadi akibat dari perubahan pada variabel bebas. Oleh karena itu, variabel dependen digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen dalam suatu penelitian.
2. Variabel Independen yang dikenal sebagai variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas atau stimulus karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen
1	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
2	<i>Work Engagement</i> (X2)	
3	Kompetensi Kerja (X3)	

Sumber: Data diolah, 2026

Berikut adalah definisi operasional dan indikator variabel, antara lain:

3.3.1 Kinerja

Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dalam mencapai target kerja, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator Kinerja:

- 1) Kualitas hasil pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan
- 3) Ketetapan waktu penyelesaian tugas

3.3.2 *Self-efficacy*

Self-efficacy menunjukkan kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dalam meyakini, mengendalikan, dan menyelesaikan tugas pekerjaan, terutama saat menghadapi kesulitan, tekanan kerja, dan tantangan pekerjaan.

Indikator *Self-Efficacy*:

- 1) *Level/Magnitude*: Keyakinan mampu menyelesaikan tugas sulit
- 2) *Generality*: Keyakinan mampu mengatasi hambatan pekerjaan
- 3) Kekuatan: Konsisten usaha ketika menghadapi kegagalan

3.3.3 *Work Engagement*

Work engagement menggambarkan kemampuan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi

Kalimantan Timur dalam menunjukkan energi kerja, memaknai pekerjaan, serta melibatkan diri secara penuh dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Indikator *Work Engagement*:

- 1) *Vigor* (semangat kerja): Pegawai menunjukkan tingkat energi yang tinggi dan tetap bersemangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 2) *Dedication* (dedikasi): Pegawai memiliki rasa bangga, antusias, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya
- 3) *Absorption* (keterlibatan penuh): Pegawai mampu berkonsentrasi penuh dan larut dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan.

3.3.4 Kompetensi Kerja

Kompetensi menggambarkan kemampuan nyata pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dalam menguasai pengetahuan, menerapkan keterampilan teknis, serta menunjukkan sikap kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatannya.

Indikator Kompetensi Kerja

- 1) Pengetahuan: Penguasaan pengetahuan terkait bidang pekerjaan.
- 2) Keterampilan: Kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas.
- 3) Konsep diri: Konsistensi sikap profesional dalam bekerja.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu sesuai dengan ketetapan peneliti untuk diteliti, sehingga hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2023, hal. 126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum penataan ruang dan perumahan rakyat (PUPR-PERA) Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. Berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh dari instansi terkait, jumlah PNS dan PPPK yang menjadi populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 509 orang.

Sugiyono (2023) menjelaskan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Hasil yang diperoleh dari sampel kemudian digunakan untuk mewakili dan digeneralisasikan pada populasi (hal. 127). Dalam penelitian ini, fokus diarahkan pada pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai populasi terjangkau yang berjumlah 189 orang. Pembatasan tersebut dilakukan karena PNS memiliki status kepegawaian yang bersifat tetap serta sistem penilaian kinerja yang relatif lebih terstruktur dan berkelanjutan, sehingga dinilai lebih mampu menggambarkan kondisi kinerja secara konsisten sesuai dengan variabel yang diteliti.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu sebuah rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimum ketika peneliti tidak dapat mengambil seluruh populasi. Rumus ini membantu menentukan berapa banyak responden yang harus diambil agar hasil penelitian tetap akurat. dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 7% (0,07). Penggunaan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7% dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, serta kemudahan dalam pengumpulan data, namun tetap menjaga tingkat representatif sampel terhadap populasi.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Di mana:

n = Ukuran sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi kesalahan (digunakan 7% atau 0,07)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi (N) sebesar 189 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 0,07, maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{189}{1 + 189 \cdot (0,07)^2}$$

$$n = \frac{189}{1 + 189 (0,0049)}$$

$$n = \frac{189}{1 + 0,9261}$$

$$n = \frac{189}{1,9261}$$

$$n = 98,12$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 98 responden. Jadi sampel penelitian ini terdiri dari 98 PNS yang dipilih secara acak dari seluruh PNS di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Data yang dikumpulkan dari sumbernya yaitu pegawai PUPR-PERA menggunakan kuesioner. Menurut Darwin et al., (2021) kuesioner adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian untuk mendapatkan informasi secara akurat dan relevan. teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian (hal. 159). Kuesioner ini berisi pernyataan yang mengukur indikator *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai menggunakan Teori Likert, metode pengukuran yang diperkenalkan oleh Rensis Likert (1932) untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan, dengan memberikan pilihan tanggapan bertingkat. Skala Likert yang penulis gunakan adalah 1-4, mulai dari:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah, 2026

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2

3. Setuju =3
4. Sangat setuju = 4

Skala ini membantu peneliti untuk mengubah pendapat responden menjadi data angka, sehingga lebih mudah dianalisis secara statistik.

3.5.2 Data Sekunder

Darwin et al., (2021) Menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi melalui dokumen atau sumber-sumber yang telah tersedia yang telah disiapkan oleh pihak-pihak tertentu, institusi/lembaga terkait ataupun hasil dari penelitian sebelumnya (hal. 162). Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup data kepegawaian, struktur organisasi, serta berbagai sumber pustaka yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah dan data pendukung lainnya untuk memperkuat analisis penelitian.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis adalah data dalam penelitian yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh dari responden guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian serta data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan. Analisis data dilakukan dengan bantuan program statistik (SPSS) melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Sugiyono, (2023) Menjelaskan Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai dari variabel yang diteliti. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah valid dan reliabel. Penggunaan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan dapat menghasilkan data serta hasil penelitian yang akurat (hal. 175). Oleh karena itu, dalam penelitian ini perlu dilakukan uji coba angket guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas isi angket tersebut.

1) Uji Validitas

Ghozali (2021) Uji validitas merupakan prosedur untuk menilai apakah suatu kuesioner layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur. Kuesioner dinyatakan valid apabila butir pertanyaannya mampu menggambarkan dan mengukur secara tepat aspek atau variabel yang hendak diteliti. Dalam penelitian, harus memastikan bahwa setiap pernyataan (item) dalam kuesioner benar-benar mengukur hal yang sama dengan apa yang ingin kita teliti. Untuk mengecek itu, digunakan analisis *corrected item-total correlation*, dengan melihat seberapa kuat hubungan antara satu pernyataan dengan total skor dari semua pernyataan lain. Jika hubungan (kolerasi) itu kuat, berarti pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Kalau hubungannya lemah berarti pernyataan itu tidak cocok dan bisa dibuang. Dalam menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (hal. 66), yaitu:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
2. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila mampu menghasilkan data yang konsisten atau stabil terhadap objek yang diukur. Artinya, instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang relatif sama meskipun digunakan berulang kali pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) menggunakan teknik Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dinyatakan kurang reliabel

apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel. (Ghozali, 2021, hal. 61)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Machali (2021) Menjelaskan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residu atau selisih dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Nilai residu tersebut dapat dilihat melalui kurva pada output analisis SPSS, di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) (hal. 114). Salah satu metode uji normalitas yang umum digunakan adalah uji Kolmogorov–Smirnov (K-S) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai probability (Sig.) $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai probability (Sig.) $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021) Menjelaskan Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang tidak memiliki hubungan satu sama lain, sehingga nilai korelasinya sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat melalui dua indikator, yaitu nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan sejauh mana suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Secara sederhana, setiap variabel independen diperlakukan

sebagai variabel terikat, kemudian dianalisis hubungannya dengan variabel independen yang lain (hal. 178). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Apabila nilai Tolerance $>$ dari 0,10 atau nilai VIF $<$ dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai Tolerance $<$ dari 0,10 atau nilai VIF $>$ dari 10,00, maka dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2021) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual tersebut sama atau konstan, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual berbeda-beda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, atau dengan kata lain memiliki kondisi homoskedastisitas. Menguji ada atau tidak perbedaan varians residual, dilakukan dengan uji Scatter Plot (titik menyebar tidak membentuk pola tertentu) atau Uji Glejser ($\text{sig.} > 0.05$) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (hal. 178). Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji Scatter Plot digunakan untuk melihat pola hubungan antara variabel serta mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Linearitas

Menurut Machali (2021) Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel yang diteliti. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel yaitu independen dan dependen bersifat linear dan signifikan. Pengujian linearitas dapat dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS

(119). Teknik analisis yang digunakan didasarkan pada nilai signifikansi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear
2. Jika nilai sig. > 0,05 maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linear

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan sebagai pendekatan utama untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel. Teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan (secara bersama-sama) maupun parsial (secara individual). Menurut Ghazali (2021) Dalam analisis regresi, digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih, sekaligus untuk melihat arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (hal.145). Adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstansta

X_1 = *Self-Efficacy*

X_2 = *Work-Engagament*

X_3 = Kompetensi

$b_1b_2b_3$ = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel independent

e = Residual atau error

1) Koefisien Korelasi (R)

Menurut Gani & Amalia (2018) Koefisien korelasi (R) merupakan ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara seluruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Nilai koefisien korelasi menggambarkan apakah hubungan antarvariabel tersebut tergolong kuat atau lemah. Besarnya nilai R diperoleh dari hasil perhitungan akar koefisien

determinasi. Perhitungan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian (hal. 157). Berikut interval koefisien korelasi yang digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antar variabel:

Tabel 3.3 Interval Nilai R

No	Interval Nilai R	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah 2026

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, maka variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen (hal. 147).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu prosedur analisis statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data. Pengujian hipotesis merupakan langkah untuk menguji dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dengan menggunakan data statistik, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

3.7.1 Uji F (uji simultan)

Uji F atau uji ANOVA digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Jika hasil uji F

signifikan, maka b_1 , b_2 , dan b_3 tidak sama dengan nol, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sederhananya Uji F merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengujian:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan Self-Efficacy, Work Engagement dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya ketiga variabel tidak berpengaruh secara simultan.

3.7.2 Uji t (uji parsial)

Uji t merupakan metode pengujian statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh setiap variabel independent secara individual terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Melalui uji ini dapat diketahui apakah koefisien regresi suatu variabel bebas memiliki nilai yang signifikan atau tidak, sehingga dapat disimpulkan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

Dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (pada $\alpha = 0,05$) atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independent (X) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

Sejarah perkembangan Pekerjaan Umum di Indonesia berawal pada masa penjajahan Belanda, dimana istilah pekerjaan umum berasal dari bahasa Belanda *openbare werken*. Pada masa Hindia Belanda, urusan ini dikenal dengan sebutan *Waterstaat Werken* yang berada di bawah Departement van Verkeer en Waterstaat. Pada masa pendudukan Jepang, organisasi pekerjaan umum mengalami penyesuaian, dan dikenal dengan istilah *Doboku*. Setelah Proklamasi Kemerdekaan Indonesia, pemerintah Indonesia mulai mengambil alih dan membentuk organisasi Pekerjaan Umum sebagai bagian dari struktur pemerintahan yang baru. Pada awal kemerdekaan, kegiatan Pekerjaan Umum berpusat di Bandung dengan memanfaatkan gedung bekas pemerintahan Belanda yang kini dikenal sebagai Gedung Sate. Dalam kondisi yang tidak stabil akibat kedatangan tentara Sekutu dan Belanda, para pegawai tetap menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Peristiwa penting terjadi pada 3 Desember 1945, ketika para pemuda pegawai Pekerjaan Umum gugur dalam mempertahankan gedung instansi. Peristiwa ini kemudian diperingati sebagai Hari Bakti Pekerjaan Umum yang mencerminkan semangat pengabdian dan perjuangan aparatur di bidang infrastruktur. Seiring perkembangan waktu, organisasi Pekerjaan Umum terus mengalami penyempurnaan hingga menjadi bagian penting dalam pembangunan nasional, khususnya dalam penyediaan infrastruktur dan pelayanan kepada masyarakat.

Pembentukan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur didasarkan pada berbagai regulasi yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah

satunya adalah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat dan daerah, termasuk di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan rakyat. Selain itu, pembentukan organisasi perangkat daerah juga mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang menjadi pedoman dalam pembentukan dan pengelolaan OPD. Dalam perkembangannya, pengelolaan perencanaan dan keuangan daerah turut mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 mengenai klasifikasi, kodefikasi, dan nomenklatur pembangunan daerah.

Secara lebih spesifik di tingkat daerah, struktur organisasi, tugas, dan fungsi dinas ini diatur dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023. Pembentukan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat bertujuan untuk mendukung pelaksanaan kewenangan pemerintah daerah dalam kerangka otonomi daerah, khususnya dalam penyelenggaraan urusan pekerjaan umum, penataan ruang, serta perumahan dan kawasan permukiman. Selain itu, pembentukan dinas ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam pelayanan publik dan pembangunan infrastruktur daerah. Di samping itu, kebutuhan pembangunan daerah yang semakin kompleks menuntut adanya organisasi yang memiliki fokus dan kewenangan yang jelas dalam pengelolaan sumber daya air, pembangunan jalan dan jembatan, penataan ruang wilayah, serta penyediaan perumahan yang layak bagi masyarakat. Oleh karena itu, dibentuklah struktur organisasi yang fungsional dengan pembagian bidang kerja seperti sumber daya air, bina marga, cipta karya, bina konstruksi, penataan ruang, serta perumahan dan permukiman, yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kebijakan daerah. Struktur organisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah secara optimal.

Sumber: <https://dpupr.kaltimprov.go.id/page/detail/struktur-organisasi>

4.1.4 Tugas dan Fungsi DPUPR-PERA Kalimantan Timur

Berdasarkan Peraturan Gubernur No.43 Tahun 2023 dan Peraturan Gubernur No.7 Tahun 2025 mengenai Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dinas PUPR-PERA Provinsi Kalimantan timur tiap jabatan yakni:

1. KEPALA DINAS

Tugas Pokok: Membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, dan Kawasan permukiman.

Fungsi:

- a. Merumuskan kebijakan teknis sesuai rencana strategis.
- b. Koordinasi, pembinaan, dan pengendalian teknis antar bidang.
- c. Penyelenggaraan layanan umum dan urusan pemerintahan.
- d. Pengarahan dan evaluasi kinerja unit kerja.

2. SEKRETARIAT

Tugas Pokok: Menyelenggarakan perencanaan program, pelaporan, urusan umum, kepegawaian, keuangan dan aset.

Fungsi:

- a. Koordinasi perencanaan dan anggaran.
- b. Pengelolaan kepegawaian, hukum, human dan keuangan.

Subbag Perencanaan Program

- a. Menyusun RENSTRA, RENJA, LAKIP, PKPJ, LPPD.
- b. Monitoring dan evaluasi program.

Subbag Umum

- a. Pengelolaan administrasi, persuratan, hukum, pengaduan, aset dan keuangan.

3. BIDANG SUMBER DAYA AIR

Tugas Pokok: Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan SDA.

Fungsi:

- a. Perencanaan dan pengendalian irigasi, rawa, Sungai dan pantai.
- b. Evaluasi dan koordinasi teknis.

Seksi Perencanaan SDA: Informasi teknis dan perencanaan SDA.

Seksi Irigasi dan Rawa: Pengaturan dan pengawasan jaringan irigasi dan rawa.

4. BIDANG BINA MARGA

Tugas Pokok: Pembangunan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan pelengkapannya.

Fungsi:

- a. Koordinasi teknis dan evaluasi infrastruktur jalan dan jembatan.

Seksi Perencanaan: rencana teknis jalan dan jembatan.

Seksi Jalan: Pelaksanaan dan pemeliharaan jalan provinsi.

5. BIDANG CIPTA KARYA

Tugas Pokok: Penataan bangunan dan permukiman.

Fungsi:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penataan permukiman dan lingkungan.

Seksi Perencanaan: Rencana program dan evaluasi bidang cipta karya.

Seksi Tata Bangunan: Pengendalian bangunan dan lingkungan.

6. BIDANG BINA KONSTRUKSI

Tugas Pokok: Pembinaan dan pemberdayaan jasa konstruksi.

Fungsi:

- a. Pelatihan, sertifikasi, pengawasan dan publikasi jasa konstruksi.

Seksi Pengaturan: Penyusunan regulasi dan perizinan.

Seksi Pemberdayaan: Pelatihan dan sertifikasi SDM konstruksi.

7. BIDANG PENATAAN RUANG

Tugas Pokok: Penyusunan dan pengendalian tata ruang wilayah.

Fungsi:

- a. Penyusunan RTRW dan pengawasan pemanfaatan ruang.

Seksi Perencanaan: Rencana wilayah provinsi dan Kawasan strategis.

Seksi Pemanfaatan Ruang: Pengawasan Infrastruktur dan pembangunan wilayah.

8. BIDANG PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN

Tugas Pokok: Pengembangan perumahan layak dan kawasan permukiman.

Fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pembangunan perumahan.
- b. Penataan dan pengembangan kawasan permukiman.

4.1.5 Moto dan Lambang PU

Gambar 4.2 Simbol dan Lambang PU



Data: <https://dpupr.kaltimprov.go.id/page/detail/moto-dan-lambang-pu>

Moto Kerja Dinas PUPR-PERA Kalimantan Timur:

1. Bekerja Keras
Kerja keras dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
2. Bergerak Cepat
Bersifat cepat, sigap, tanggap atas segala kejadian.
3. Bertindak Tepat
Berani mengambil Risiko dalam bekerja keras dan epat, namun tetap sesuai peraturan dan norma yang berlaku.
4. Berkarya Mulia
Bekerja dengan menjunjung tinggi nilai-nilai mulia untuk menghasilkan karya terbaik yang bermanfaat bagi banyak orang.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur (DPUPR-PERA Kaltim), dengan jumlah 98.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)	Keterangan
1	Laki-Laki	61	62,2	Mayoritas
2	Perempuan	37	37,8	Minoritas
3	Total	98	100	-

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut jenis kelamin, mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 61 orang (62,2%), sedangkan perempuan berjumlah 37 orang (37,8%). Dengan demikian, distribusi jenis kelamin responden menunjukkan proporsi yang lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan, namun keduanya tetap terwakili dalam penelitian ini.

2) Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 30 Tahun	16	16,3
2	31 – 40 Tahun	33	33,7
3	41 – 50 Tahun	28	28,6
4	> 51 Tahun	21	21,4
5	Total	98	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, distribusi usia responden penelitian ini bervariasi. Kelompok usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 33 responden (33,7%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun

sebanyak 28 responden (28,6%). Kelompok usia > 51 tahun berjumlah 21 responden (21,4%), sedangkan kelompok usia 20–30 tahun adalah yang terkecil dengan 16 responden (16,3%). Secara kumulatif, hampir 72% responden berusia antara 31–50 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif.

3) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Distribusi Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	< 5 Tahun	19	19,4
2	6 – 10 Tahun	27	27,6
3	> 11 Tahun	52	53,1
4	Total	98	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 11 tahun, yaitu 52 orang (53,1%). Kelompok dengan pengalaman 6–10 tahun berjumlah 27 responden (27,6%), sedangkan yang memiliki pengalaman kurang dari 5 tahun sebanyak 19 orang (19,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai yang telah lama bekerja, yang berpotensi memiliki pemahaman dan stabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

4) Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.4 Distribusi Status Kepegawaian responden

Status Kepegawaian	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
PNS	98	100,0

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh responden penelitian ini merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu sebanyak 98 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh sepenuhnya mencerminkan perspektif pegawai PNS di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

4.2.2 Rekap Hasil Jawaban Responden

Berikut adalah hasil rekap jawaban setiap pernyataan dari kuesioner terkait variabel bebas (X1) dan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat pada lampiran 9.

Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan pertama, “Saya yakin dapat menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tinggi” (X1.1), memperoleh jawaban “Setuju” dari 46 responden dan “Sangat Setuju” dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki keyakinan yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan yang menantang. Keyakinan diri yang kuat ini menjadi modal penting untuk melaksanakan tugas secara efektif dan konsisten, meskipun dihadapkan pada tingkat kesulitan yang tinggi.

Pernyataan kedua, “Kegagalan kerja tidak membuat saya kehilangan keyakinan terhadap kemampuan diri” (X1.2), juga menunjukkan hasil serupa, dengan 55 responden setuju dan 41 responden sangat setuju. Data ini menegaskan bahwa pegawai memiliki ketahanan mental yang baik dan mampu tetap percaya diri meskipun mengalami kegagalan. Kemampuan untuk bangkit dari kegagalan merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, “Dalam menghadapi kesulitan berulang saya tetap konsisten untuk terus mencoba” (X1.3), sebanyak 58 responden setuju dan 38 responden sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki determinasi tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan yang berulang, sehingga dapat menjaga kinerja tetap optimal. Pernyataan keempat, “Saya yakin dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi pekerjaan” (X1.4), mendapatkan 55 responden setuju dan 41 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki fleksibilitas yang baik dan mampu menyesuaikan diri dalam dinamika pekerjaan sehari-hari, yang merupakan kemampuan penting untuk mendukung efisiensi dan efektivitas tugas.

Pada pernyataan kelima, “Saya percaya diri menghadapi tugas dalam pekerjaan” (X1.5), 63 responden setuju dan 35 responden sangat setuju. Mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi, yang berperan penting dalam menjaga motivasi dan kualitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Pernyataan keenam, “Saya merasa mampu menghadapi berbagai jenis permasalahan dalam pekerjaan” (X1.6), menunjukkan bahwa 57 responden setuju dan 26 responden sangat setuju, meskipun ada 15 responden yang tidak setuju. Hal ini menandakan sebagian besar pegawai merasa kompeten dalam menangani berbagai masalah, walaupun ada sebagian kecil yang masih merasa kurang yakin. Pernyataan ketujuh, “Saya tetap yakin pada kemampuan diri saat menghadapi kesulitan kerja” (X1.7), memperoleh 59 responden setuju dan 35 responden sangat setuju. Data ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pegawai memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menjalankan tugas, bahkan saat menghadapi kesulitan.

Selanjutnya, pernyataan kedelapan, “Saya tidak mudah kehilangan kepercayaan diri saat menghadapi kesulitan kerja” (X1.8), didukung oleh 61 responden setuju dan 35 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mempertahankan stabilitas emosionalnya, yang penting dalam menjaga kinerja tetap optimal di bawah tekanan. Terakhir, pernyataan kesembilan, “Saya tetap percaya diri saat menghadapi tekanan target pekerjaan” (X1.9), memperoleh 71 responden setuju dan 23 responden sangat setuju. Mayoritas pegawai menunjukkan kemampuan untuk tetap tenang dan percaya diri ketika menghadapi tekanan target, yang menjadi indikator *Self-Efficacy* tinggi dalam konteks pekerjaan nyata.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar PNS DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi. Mayoritas pegawai percaya pada kemampuan diri mereka untuk menghadapi tugas sulit, menyelesaikan masalah, dan tetap termotivasi meskipun ada tekanan. Keyakinan diri yang kuat ini membantu pegawai bekerja lebih efektif, cepat menyesuaikan diri dengan perubahan,

dan mendukung kualitas pelayanan organisasi secara keseluruhan. Pegawai dengan *Self-Efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Dengan kemampuan ini, pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi organisasi dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Adapun rekap jawaban *Work Engagement* yang dapat dilihat pada lampiran 10. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan pertama, “Dalam menjalankan pekerjaan, saya merasa memiliki energi yang sepanjang jam kerja” (X2.1), memperoleh jawaban “Setuju” dari 59 responden dan “Sangat Setuju” dari 31 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki energi yang cukup untuk melaksanakan tugas sepanjang hari, sehingga dapat menjaga kinerja tetap optimal. Pernyataan kedua, “Saya tidak mudah merasa lelah ketika mengerjakan tugas pekerjaan” (X2.2), memperoleh 57 responden setuju dan 26 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki ketahanan fisik dan mental yang baik, yang memungkinkan mayoritas pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan konsisten meskipun beban kerja tinggi.

Selanjutnya, pernyataan ketiga, “Saya merasa memiliki dorongan untuk segera memulai pekerjaan tanpa menunda” (X2.3), memperoleh 58 responden setuju dan 39 responden sangat setuju. Mayoritas pegawai memiliki motivasi tinggi untuk memulai pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda tugas. Pernyataan keempat, “Saya merasa antusias ketika terlibat dalam pekerjaan sehari-hari” (X2.4), memperoleh 54 responden setuju dan 43 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai menikmati pekerjaannya dan melaksanakan tugas dengan semangat. Pernyataan kelima, “Saya sering tidak menyadari waktu berlalu ketika sedang fokus bekerja” (X2.5), didukung oleh 60 responden yang memilih “Setuju” dan 35 responden yang memilih “Sangat Setuju.” Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu mempertahankan

fokus yang tinggi saat melaksanakan tugas, sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Pernyataan keenam, “Ketika bekerja perhatian saya tidak mudah teralihkan oleh hal lain” (X2.6), memperoleh jawaban mayoritas responden “Setuju” sebanyak 52 orang dan “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai mampu mempertahankan fokus dan konsentrasi selama melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara tertib, efisien, dan hasilnya tetap berkualitas. Kemampuan untuk tetap fokus pada pekerjaan sangat penting untuk mengurangi kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan memastikan target organisasi tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selanjutnya, pernyataan ketujuh, “Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna bagi diri saya” (X2.7), didukung 45 responden setuju dan 49 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari pentingnya peran mereka dalam organisasi, sehingga mayoritas merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Kesadaran akan makna pekerjaan ini juga mendorong motivasi intrinsik, komitmen, dan kepuasan kerja, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai secara keseluruhan.

Pernyataan kedelapan, “Saya terdorong memberikan usaha terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan” (X2.8), memperoleh 45 responden setuju dan 52 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas, sehingga mayoritas pegawai menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka. Terakhir, pernyataan kesembilan, “Saya merasa menikmati proses bekerja hingga tidak ingin berhenti saat pekerjaan belum selesai” (X2.9), didukung 55 responden setuju dan 38 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menikmati pekerjaan mereka, dan mayoritas pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas sampai tuntas.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas PNS DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi, di mana sebagian besar responden menunjukkan energi, fokus, semangat, dan motivasi yang baik dalam bekerja.

Kemudian rekap jawaban dari variabel kinerja (Y) yang dapat dilihat pada lampiran 11. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan pertama, “Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaan yang saya jalani” (X3.1), sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dan “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki pengetahuan yang memadai terkait bidang pekerjaan mereka, sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pernyataan kedua, “Saya memahami prosedur kerja yang berlaku” (X3.2), didukung 50 responden setuju dan 47 responden sangat setuju. Sebagian besar responden memahami prosedur kerja yang berlaku, sehingga mayoritas pegawai mampu menjalankan tugas sesuai aturan dan standar organisasi. Selanjutnya, pernyataan ketiga, “Saya mengetahui batasan kemampuan saya dalam memahami pekerjaan yang saya jalani” (X3.3), memperoleh 62 responden setuju dan 35 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyadari keterbatasan diri, sehingga mayoritas pegawai dapat bekerja lebih hati-hati dan menghindari kesalahan.

Pernyataan keempat, “Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja yang digunakan dalam pekerjaan saya” (X3.4), didukung 57 responden setuju dan 41 responden sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam mengoperasikan peralatan kerja sehingga tugas dapat diselesaikan dengan efektif. Pernyataan kelima, “Saya mampu menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan” (X3.5), memperoleh 63 responden setuju dan

26 responden sangat setuju, meskipun 9 responden tidak setuju. Sebagian besar responden mampu melakukan analisis terhadap permasalahan pekerjaan, sehingga mayoritas pegawai dapat mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan tugas.

Pernyataan keenam, “Saya bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas” (X3.6), didukung 44 responden setuju dan 27 responden sangat setuju, meskipun terdapat 6 responden sangat tidak setuju dan 21 responden tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tetap berusaha menjaga ketelitian, meskipun masih ada sebagian kecil yang perlu meningkatkan fokus dan akurasi dalam pekerjaan. Pernyataan ketujuh, “Saya bersedia bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas” (X3.7), memperoleh jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing 49 responden. Mayoritas responden menunjukkan sikap kolaboratif yang baik, sehingga pegawai mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Pernyataan kedelapan, “Saya secara mandiri terus mengembangkan keterampilan kerja saya” (X3.8), didukung 48 responden setuju dan 48 responden sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki inisiatif untuk mengembangkan kemampuan diri secara mandiri, sehingga kinerja dapat terus meningkat. Terakhir, pernyataan kesembilan, “Saya merasa bertanggung jawab untuk memperbaiki hasil kerja saya ketika belum mencapai standar yang diharapkan” (X3.9), memperoleh 44 responden setuju dan 53 responden sangat setuju. Mayoritas pegawai menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap kualitas pekerjaan mereka dan berusaha memperbaiki hasil kerja jika belum memenuhi standar yang diharapkan.

Secara keseluruhan hasil menunjukkan bahwa mayoritas PNS DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat kompetensi kerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari pengetahuan, keterampilan, ketelitian, kemampuan analisis, sikap kolaboratif, serta inisiatif dan

tanggung jawab yang baik, sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan pencapaian tujuan organisasi.

Terakhir hasil rekap jawaban untuk variabel Kinerja (Y) yang dapat dilihat pada lampiran 12. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan pertama, “Saya menyadari masih adanya kesalahan dalam hasil pekerjaan saya yang perlu diperbaiki” (Y1), sebagian besar responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dan “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur menyadari pentingnya evaluasi diri dan terus berusaha memperbaiki hasil kerja untuk meningkatkan kualitas. Pernyataan kedua, “Saya memastikan hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan meskipun membutuhkan usaha tambahan” (Y2), memperoleh 52 responden setuju dan 45 responden sangat setuju. Sebagian besar responden menunjukkan komitmen untuk mencapai kualitas pekerjaan sesuai standar, bahkan jika diperlukan usaha ekstra.

Selanjutnya, pernyataan “Hasil pekerjaan saya umumnya tidak pernah memerlukan perbaikan” (Y3) mendapatkan jawaban mayoritas “Setuju” dan “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan minim kesalahan, sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan efisien. Pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya” (Y4) didukung oleh mayoritas responden. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Pada pernyataan “Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun jumlah tugas yang harus diselesaikan meningkat” (Y5), sebagian besar responden juga setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengelola beban kerja yang lebih banyak tanpa mengurangi kualitas hasil, menjaga produktivitas tetap optimal. Adapun pernyataan “Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan” (Y6) memperoleh jawaban mayoritas “Setuju”

dan “Sangat Setuju” dari 72% responden. Berdasarkan hasil pernyataan angket, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai mampu mengatur waktu kerja secara efisien sehingga target pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini terjadi karena pegawai terbiasa memprioritaskan tugas dan mengelola waktu dengan efektif agar semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tercapai sesuai jadwal.

Selanjutnya, pada pernyataan “Saya tetap mencapai target pekerjaan meskipun waktu yang tersedia terbatas” (Y7), mayoritas responden memilih jawaban positif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan fokus dan efisien meskipun menghadapi keterbatasan waktu, tetap menjaga kinerja agar sesuai target. Kemudian pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan” (Y8) juga memperoleh dukungan mayoritas responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memprioritaskan tugas dan menyesuaikan pekerjaan dengan jadwal sehingga kinerja tetap terjaga. Selanjutnya, pernyataan “Setiap pekerjaan saya selalu selesai sesuai dengan jadwal yang diberikan” (Y9) juga memperoleh jawaban mayoritas positif, dengan 68% responden menyatakan “Setuju” atau “Sangat Setuju”. Hasil ini menegaskan bahwa sebagai besar pegawai secara konsisten mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya kedisiplinan yang baik serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, yang berperan penting dalam menjaga kinerja organisasi tetap optimal. Disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai tidak hanya memastikan target individual tercapai, tetapi juga mendukung kelancaran koordinasi dan pencapaian tujuan bersama dalam lingkungan kerja.

Secara umum, mayoritas PNS DPUPR-PERA Provinsi Kalimantan Timur menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, tercermin dari ketepatan waktu, efektivitas kerja, serta kualitas hasil yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Self-Efficacy</i>	X1.1	0,643	0,199	Valid
2		X1.2	0,533	0,199	Valid
3		X1.3	0,500	0,199	Valid
4		X1.4	0,413	0,199	Valid
5		X1.5	0,504	0,199	Valid
6		X1.6	0,582	0,199	Valid
7		X1.7	0,616	0,199	Valid
8		X1.8	0,510	0,199	Valid
9		X1.9	0,558	0,199	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X2

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	<i>Work Engagement</i>	X2.1	0,567	0,199	Valid
2		X2.2	0,575	0,199	Valid
3		X2.3	0,501	0,199	Valid
4		X2.4	0,341	0,199	Valid
5		X2.5	0,511	0,199	Valid
6		X2.6	0,645	0,199	Valid
7		X2.7	0,587	0,199	Valid
8		X2.8	0,549	0,199	Valid
9		X2.9	0,601	0,199	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X3

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompetensi Kerja	X3.1	0,648	0,199	Valid
2		X3.2	0,696	0,199	Valid
3		X3.3	0,486	0,199	Valid
4		X3.4	0,620	0,199	Valid
5		X3.5	0,602	0,199	Valid
6		X3.6	0,504	0,199	Valid
7		X3.7	0,479	0,199	Valid
8		X3.8	0,528	0,199	Valid
9		X3.9	0,625	0,199	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Y

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja	Y.1	0,618	0,199	Valid
2		Y.2	0,518	0,199	Valid
3		Y.3	0,533	0,199	Valid
4		Y.4	0,506	0,199	Valid
5		Y.5	0,665	0,199	Valid
6		Y.6	0,592	0,199	Valid
7		Y.7	0,676	0,199	Valid
8		Y.8	0,544	0,199	Valid
9		Y.9	0,531	0,199	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *self-efficacy* (X1), *work engagement* (X2), kompetensi kerja (X3), dan kinerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,199. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan telah sesuai untuk mengukur variabel penelitian, sehingga seluruh item dapat dinyatakan valid dan digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Realibilitas

Analisis reliabilitas ini bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui apakah setiap item pernyataan mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya.

Tabel 4.9 Hasil Reabilitas X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,696	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (X2)	0,703	0,60	Reliabel
Kompetensi Kerja (X3)	0,731	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,696, variabel *Work Engagement* (X2) sebesar 0,703, variabel Kompetensi Kerja (X3) sebesar 0,731, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,746. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas atau lebih besar dari nilai minimum yang dapat diterima yaitu 0,60, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting karena distribusi normal merupakan salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan melalui nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, uji normalitas diperlukan agar analisis yang digunakan sesuai dengan karakteristik data dan hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara tepat.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Residual (Kolmogorov-Smirnov)

No	Variabel	N	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Residual	98	0,077	Normal

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,077 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 98. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,077 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Uji ini penting karena adanya multikolinearitas dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis regresi. Dengan demikian, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel independen dalam penelitian tidak saling berkorelasi secara tinggi.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,602	1,662	Tidak terjadi multikolinearitas
2	<i>Work Engagement</i> (X2)	0,669	1,494	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Kompetensi Kerja (X3)	0,604	1,657	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah SPSS versi 25

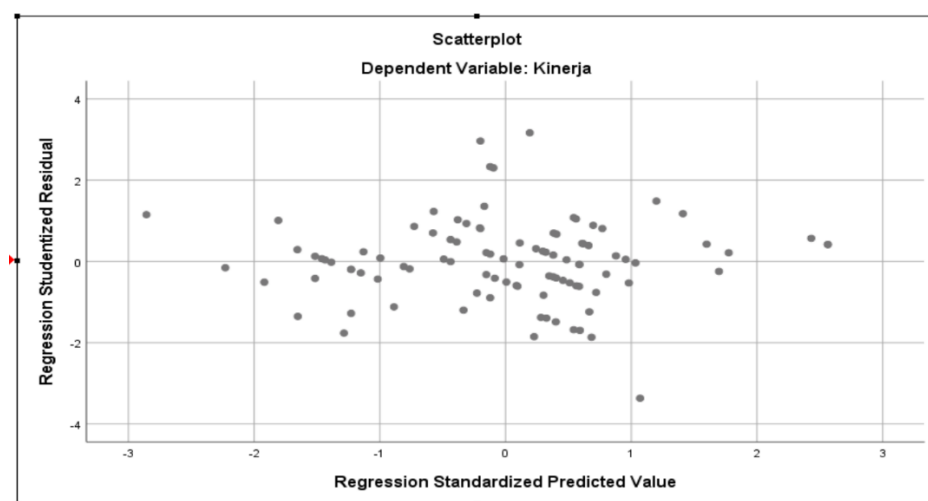
Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,602 dan VIF sebesar 1,662, variabel *Work Engagement* (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,669 dan VIF sebesar 1,494, serta variabel Kompetensi Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,604 dan VIF sebesar 1,657. Seluruh variabel

independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dalam model regresi. Ketidaksamaan varians tersebut dapat terlihat, yaitu, ketika penyebaran error pada data tidak konsisten atau berubah-ubah. Model regresi yang baik ditunjukkan dengan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya.

Gambar 4.12 Uji heteroskedastisitas



Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji scatter plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4) Uji Linearitas

Pengujian linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *significance* pada bagian *Deviation from Linearity*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat

linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka hubungan tersebut tidak linear.

Tabel 4.13 Uji Linearitas

Variabel X	Variabel Y	Sig. Deviation From Linearity	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>		0,058	Linear
<i>Work Engagement</i>	Kinerja	0,994	Linear
Kompetensi Kerja		0,408	Linear

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa hubungan antara variabel *Self-Efficacy* (X1) dengan Kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,058, variabel *Work Engagement* (X2) sebesar 0,994, dan variabel Kompetensi Kerja (X3) sebesar 0,408. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi linearitas, sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dianalisis menggunakan regresi linear.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients		Standar Coefeficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	3.700	2.431		1.522 .131
	<i>Self-Efficacy</i>	.441	.091	.429	4.863 .000
	<i>Work Engagement</i>	.161	.080	.168	2.008 .048
	Kompetensi Kerja	.274	.084	.287	3.263 .002

Sumber: data diolah di SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki koefisien sebesar 0,441, *Work Engagement* (X2) sebesar 0,161, dan Kompetensi Kerja (X3) sebesar 0,274, dengan konstanta sebesar 3,700. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,700 + 0,441X_1 + 0,161X_2 + 0,274X_3$$

1. Constant: 3,700

Hasil 3,700 menunjukkan bahwa variabel Y yaitu Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur tanpa ada variabel independen (bebas).

2. *Self-Efficacy* (X1): 0,441

Koefisien regresi *Self-Efficacy* (X1) bernilai positif sebesar 0,441, hal ini membuktikan bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, apabila *Self-Efficacy* bertambah 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,441 satuan.

3. *Work Engagement* (X2): 0,161

Koefisien regresi *Work Engagement* (X2) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada *Work Engagement* akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,161 satuan.

4. Kompetensi Kerja (Y): 0,274

Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X3) sebesar 0,274 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, jika Kompetensi Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,274 satuan.

1) Koefisien Korelasi

Adapun olah data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis hubungan antarvariabel. Salah satu ukuran yang digunakan adalah koefisien korelasi, yang menunjukkan tingkat kekuatan dan arah

hubungan linear antara dua variabel. Nilainya berada dalam rentang -1 hingga +1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah, nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah, dan nilai nol menunjukkan tidak adanya hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai R pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.546	1.87277

Sumber: data diolah di SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,748. Mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi yang dijelaskan pada Bab 3, nilai tersebut berada pada rentang 0,60 – 0,799, sehingga dapat dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara variabel bebas, yaitu *Self-Efficacy*, *Work Engagement* dan Kompetensi Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat, sehingga memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antarvariabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,560 atau 56,0%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,0% variasi Kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti,

4.3.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji F (uji simultan)

Derajat kebebasan residu/error (df_2) dihitung dengan rumus $n - k - 1$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 98 responden dan jumlah variabel bebas 3, sehingga diperoleh $df_2 = 98 - 3 - 1 = 94$. Nilai df_2 ini menunjukkan sisa derajat kebebasan yang tersedia untuk mengukur variasi Kinerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	419.665	3	139.888	39.885
	Residual	329.682	94	3.507	
	Total	749.347	97		

a. Dependen variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, *work engagement*, *self efficacy*

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dimana dapat diliat pada distribusi F tabel ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$, $df_2 = 94$) yaitu 2,701, maka ditarik kesimpulan bahwa $39,885 > 2,701$ dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1), Variabel *Work Engagement* (X2) dan Kompetensi Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

2) Uji T (uji parsial)

Pengujian T parsial bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual.

Dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji T adalah :

1. Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan Signifikansi:

1. Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji T (uji parsial)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.700	2.431		1.522
	Self-Efficacy	.441	.091	.429	4.863
	Work Engagement	.161	.080	.168	2.008
	Kompetensi Kerja	.274	.084	.287	3.263

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai t hitung variabel *Self-Efficacy* (X1) sebesar 4,863 lebih besar dari t tabel 1,986 ($4,863 > 1,986$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel *Work Engagement* (X2) sebesar 2,008 lebih besar dari t tabel 1,986 ($2,008 > 1,986$). Nilai signifikansi sebesar 0,048 juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Nilai t hitung variabel Kompetensi Kerja (X_3) sebesar 3,263 lebih besar dari t tabel 1,986 ($3,263 > 1,986$). Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai koefisien regresi yang bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh antara *Self-Efficacy*, *Work Engagement* dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 39,885 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,701 pada taraf signifikansi 5% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 94$. sebesar 2,701, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh tingkat keyakinan diri pegawai, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,863 lebih besar dari t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat

disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien beta sebesar 0,429 menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanti (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Putri et al. (2025) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,008 lebih besar dari t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien beta sebesar 0,168 menunjukkan bahwa pengaruh *work engagement* relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai dalam pekerjaan tetap berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun bukan merupakan faktor yang paling dominan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rohana Manalu et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bahwa keterikatan kerja dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,263 lebih besar dari t tabel 1,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil

dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien beta sebesar 0,287 menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syelviani et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rosmaini & Tanjung (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, *self-efficacy* memiliki pengaruh paling dominan, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta standar tertinggi sebesar 0,429.
6. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap item pernyataan dengan nilai r tabel. Dalam penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,199 diperoleh dari jumlah responden sebanyak 98-2 yaitu 96 orang pada taraf signifikansi 5%. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,199).

Pada variabel *Self-Efficacy* (X1), seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,199. Nilai r hitung item X1.1 sampai X1.9 berturut-turut sebesar 0,643; 0,533; 0,500; 0,413; 0,504; 0,582; 0,616; 0,510; dan 0,558. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Self-Efficacy* mampu mengukur variabel secara tepat, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

7. Uji Validitas variabel *Work Engagement* (X2), seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r

tabel sebesar 0,199. Nilai r hitung item X2.1 sampai X2.9 berturut-turut sebesar 0,567; 0,575; 0,501; 0,341; 0,511; 0,645; 0,587; 0,549; dan 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Work Engagement telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

8. Uji Validitas variabel Kompetensi Kerja (X3), seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel sebesar 0,199. Nilai r hitung item X3.1 sampai X3.9 berturut-turut sebesar 0,648; 0,696; 0,486; 0,620; 0,602; 0,504; 0,479; 0,528; dan 0,625. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi Kerja telah mampu mengukur variabel secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.
9. Uji Validitas Pada variabel Kinerja (Y), seluruh item pernyataan juga dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,199. Nilai r hitung item Y.1 sampai Y.9 berturut-turut sebesar 0,618; 0,518; 0,533; 0,506; 0,665; 0,592; 0,676; 0,544; dan 0,531. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam penelitian.
10. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, Kompetensi Kerja, dan Kinerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,199. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
11. Uji Realibilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,696, *work engagement* sebesar 0,703, kompetensi kerja sebesar 0,731, dan kinerja sebesar 0,746. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.
12. Uji Normalitas berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077. Nilai tersebut

lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis dapat dilanjutkan.

13. Uji Multikolinearitas hasil uji menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki nilai tolerance sebesar 0,602 dan VIF sebesar 1,662, *work engagement* memiliki nilai tolerance sebesar 0,669 dan VIF sebesar 1,494, sedangkan kompetensi kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,604 dan VIF sebesar 1,657. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas, sehingga hubungan antarvariabel bebas tidak saling mengganggu.
14. Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan grafik scatter plot dengan melihat hubungan antara nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) dan residual terstandarisasi (SRESID). Berdasarkan hasil pengujian, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.
15. Uji Linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja memiliki nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,058, *work engagement* sebesar 0,994, dan kompetensi kerja sebesar 0,408. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Dengan demikian, model regresi linear berganda layak digunakan dalam penelitian ini.
16. Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,700 + 0,441X_1 + 0,161X_2 + 0,274X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai

Koefisien regresi *self-efficacy* sebesar 0,441 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,441 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan diri berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja. Koefisien regresi *work engagement* sebesar 0,161 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work engagement* sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,161 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Dan Koefisien regresi kompetensi kerja sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,274 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pemahaman kerja pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja.

17. Koefisien Korelasi (R) Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,748. Nilai tersebut berada pada rentang 0,60–0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.3 interval nilai r, Hal ini berarti bahwa *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Semakin baik *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja yang dimiliki pegawai, maka cenderung semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.
18. Koefisien Determinasi (R^2) nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,560 menunjukkan bahwa sebesar 56,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja. Adapun sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, atau faktor organisasi lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur dengan indikator *level/magnitude, generality*, dan kekuatan, dapat mempengaruhi kinerja DPUPR-PERA Kalimantan Timur.

Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur dengan indikator semangat kerja, dedikasi dan keterlibatan penuh, dapat mempengaruhi kinerja DPUPR-PERA Kalimantan Timur.

Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur dengan indikator pengetahuan, keterampilan dan konsep diri, dapat mempengaruhi kinerja DPUPR-PERA Kalimantan Timur.

Self-Efficacy dan *Work Engagement* serta Kompetensi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

5.2 Saran

Melalui Kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan penulis berupa:

- 1) Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi pihak universitas dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 2) Bagi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Disarankan kepada instansi terkait untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya *self-efficacy*, *work engagement*, dan kompetensi kerja yang terbukti berpengaruh dalam penelitian ini. Instansi diharapkan dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui penguatan kepercayaan diri pegawai, meningkatkan *work engagement* melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta meningkatkan kompetensi kerja melalui program pelatihan dan pengembangan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.
- 3) Bagi Pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca dalam memahami konsep dan hubungan antar variabel yang diteliti. Namun demikian, pembaca diharapkan tetap bersikap kritis dalam menelaah hasil penelitian ini mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, serta beban kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencakup seluruh pegawai, baik PPPK maupun PNS, sebagai objek penelitian agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=IZJ5AgAAQBAJ>
- Bandura, A. (2023). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective on Human Nature*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=3KqzEAAAQBAJ>
- Daeli Damai Putera, H., Amzul Azwani Alexander, T., Purnomo Yogo, S., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. 4, 404–419. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Darwin, M., Sormin Alparis Salman Mamondol Reynelda, M., Nurhayati, Y., Sylvia Diana Tambunan, H., Adnynan Mertha Dwi, M., Vianitati Pasionista Prasetyo, B., & Gebang Adolf, A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. www.penerbit.medsan.co.id
- Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. (2026). *Website resmi DPUPR Kaltim*. <https://dpupr.kaltimprov.go.id/>
- Farida, N., Badriatul, A., Jenny, A., Zalianty, A., Tri, W., Syahda, H., Putri, M., Ferdimas, S., Saputra, B., Ayu, N., Nazhwa, R., Rachmadiani, N., Gayuh, P., Zahwa, N., Novia, W. V., Lexsina, F., Trisyan, N., Setiya, R., Diah, H., ... Nesa, U. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Eureka Media Aksara.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=51JtDwAAQBAJ>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivaritate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*.

- Maswanto, Sulaeman, S., Prayitno, I., & Ahmad Gofur. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIM Jakarta Press.
- Pasamba Ayu, I., Sumarauw B. S, J., & Raintung Ch, M. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado*. 12(3), 335–345.
- Purnama, M. I., Taibe, P., & Zubair, A. G. H. (2024). Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(2), 610–615. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i2.4108>
- Putri Anggara, N., & Zakia Nur, A. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v4i10.9773>
- Putri, R. A., Setyorini, N., & Indriasari, I. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(2), 712–719. <https://doi.org/10.61579/future.v3i2.466>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. umsu press. <http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Setiabudi Azis, M., & Wendra. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Work-Engagement terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di DKI Jakarta*. 5, 560–573.
- Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *Work Engagement) Generasi Milenial. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727–740. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1009>

- Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, Nurdin, I., Yuli Susilowati, M., & Nora Susanti, E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Suryana, N., Kurniawan, A., & Paramarta, V. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ekonomi*, 3(5). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i5.4401>
- Syelviani, M., Siskawati, N., & Melisa, F. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir*. <http://journal.almatani.com/index.php/invest/index>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo, A. E. (2021). *Metodologi Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Penerbit Insania. <http://insaniapublishing.com>
- Yanti, E. (2023). Etos Kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. In *dan Kinerja PNS...* | 311 JMSO | (Vol. 4, Number 3).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* Serta Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir (skripsi), melalui kesempatan ini saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk membantu mengisi kuesioner dengan menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan. Partisipasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu dalam kelengkapan data penelitian ini, dan seluruh informasi yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Usia

☐ 20 – 30 ☐ 31 – 40 ☐ 41 – 50 ☐ 51 >

3. Lama Bekerja

☐ < 5 ☐ 6 – 10 Tahun ☐ > 11 Tahun

4. Status Kepegawaian

☐ PNS

II. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Pilihlah pada satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) yang paling menggambarkan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu/Sdr/I. dengan keterangan sebagai berikut:

STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	= Tidak Setuju	= 2
S	= Setuju	= 3
ST	= Sangat Setuju	= 4

A. Variabel *Self-efficacy* (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	ST
1	Saya yakin dapat menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tinggi.				
2	Kegagalan kerja tidak membuat saya kehilangan keyakinan terhadap kemampuan diri.				
3	Dalam menghadapi kesulitan berulang saya tetap konsisten untuk terus mencoba.				
4	Saya yakin dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi pekerjaan.				
5	Saya percaya diri menghadapi tugas dalam pekerjaan.				
6	Saya merasa mampu menghadapi berbagai jenis permasalahan dalam pekerjaan.				
7	Saya tetap yakin pada kemampuan diri saat menghadapi kesulitan kerja.				
8	Saya tidak mudah kehilangan kepercayaan diri saat menghadapi kesulitan kerja.				
9.	Saya tetap percaya diri saat menghadapi tekanan targer pekerjaan.				

B. Variabel *Work Engagement* (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	ST
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya merasa memiliki energi yang sepanjang jam kerja.				
2	Saya tidak mudah merasa lelah ketika mengerjakan tugas pekerjaan.				

3	Saya merasa memiliki dorongan untuk segera memulai pekerjaan tanpa menunda.				
4	Saya merasa antusias ketika terlibat dalam pekerjaan sehari-hari.				
5	Saya sering tidak menyadari waktu berlalu ketika sedang fokus bekerja.				
6	Ketika bekerja perhatian saya tidak mudah teralihkan oleh hal lain.				
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna bagi diri saya.				
8	Saya terdorong memberikan usaha terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
9	Saya merasa menikmati proses bekerja hingga tidak ingin berhenti saat pekerjaan belum selesai.				

C. Variabel Kompetensi Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	ST
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaan yang saya jalani.				
2	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku.				
3	Saya mengetahui batasan kemampuan saya dalam memahami pekerjaan yang saya jalani.				
4	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja yang digunakan dalam pekerjaan saya.				
5	Saya mampu menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
6	Saya bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas.				

7	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas.				
8	Saya secara mandiri terus mengembangkan keterampilan kerja saya.				
9	Saya merasa bertanggung jawab untuk memperbaiki hasil kerja saya ketika belum mencapai standar yang diharapkan.				

D. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	ST
1	Saya menyadari masih adanya kesalahan dalam hasil pekerjaan saya yang perlu diperbaiki.				
2	Saya memastikan hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan meskipun membutuhkan usaha tambahan.				
3	Hasil pekerjaan saya umumnya tidak pernah memerlukan perbaikan.				
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya.				
5	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun jumlah tugas yang harus diselesaikan meningkat.				
6	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan.				
7	Saya tetap mencapai target pekerjaan meskipun waktu yang tersedia terbatas.				

8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
9	Setiap pekerjaan saya selalu selesai sesuai dengan jadwal yang diberikan.				

Lampiran 2. Wawancara Pra-Penelitian Pegawai DPUPR-PERA

<u>Informasi Wawancara:</u>	<u>Identitas Narasumber:</u>	
Tanggal: 12 Januari 2026 Tempat: Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur	Nama: Adi Nurdin Usia: 48 Tahun Jabatan: Penelaah Teknis Kebijakan Lama Bekerja: 20 Tahun	

Pertanyaan Wawancara Pra-Penelitian

1. *Self-Efficacy*

No	Pertanyaan
1	Pernahkan bapak menghadapi tugas yang terasa sulit?
2	Pernahkan diberikan tugas yang belum pernah dikerjakan sebelumnya?
3	Bagaimana reaksi bapak, jika pernah mengalami hasil yang tidak sesuai harapan dalam pekerjaan sehari-hari?

2. *Work Engagement*

No	Pertanyaan
1	Jika pekerjaan menumpuk, apakah tetap merasa bersemangat?
2	Apa yang dilakukan bapak supaya pekerjaan tetap selesai dengan baik, walaupun banyak yang harus dikerjakan?
3	Saat bekerja, apakah bisa fokus penuh tidak mudah terdistraksi?

3. Kompetensi Kerja

No	Pertanyaan
1	Apakah sudah merasa cukup dengan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan?
2	Bagaimana kemampuan bapak dalam melakukan tugas sehari-hari?
3	Saat menghadapi tekanan, apakah tetap bersikap professional dalam bekerja?

4. Kinerja

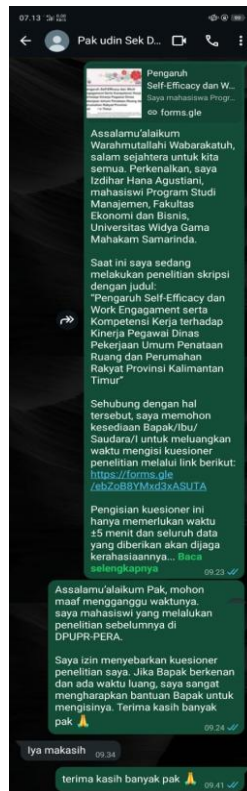
No	Pertanyaan
1	Dalam melakukan pekerjaan berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikannya?
2	Saat ada tenggat waktu yang ketat, apakah berhasil menyelesaikan sesuai jadwal?
3	Bagaimana cara bapak memastikan semua target dan tanggung jawab pekerjaan terpenuhi?

Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Offline



Penyebaran kuesioner secara offline Di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Lampiran 4. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Secara Online



Lampiran 5. Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6. Tabel Uji F

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199.500	215.70 ₇	224.583	230.162	233.98 ₆	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Lampiran 7. Tabel distribusi t (t tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 8. Hasil Rekap Karakteristik Responden

Statistics

		JenisKelamin	Usia	LamaBekerja	StatusKepegawaian
N	Valid	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	61	62.2	62.2	62.2
	Perempuan	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 51 Tahun	21	21.4	21.4	21.4
	20 - 30 Tahun	16	16.3	16.3	37.8
	31 - 40 Tahun	33	33.7	33.7	71.4
	41 - 50 Tahun	28	28.6	28.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5	19	19.4	19.4	19.4
	> 11 Tahun	52	53.1	53.1	72.4
	6 - 10 Tahun	27	27.6	27.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

StatusKepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	98	100.0	100.0	100.0

Lampiran 9. Hasil Rekap Jawaban Responden *Self- Efficacy* (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	12.2	12.2	12.2
	Setuju	46	46.9	46.9	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	2.0
	Setuju	55	56.1	56.1	58.2
	Sangat Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	58	59.2	59.2	61.2
	Sangat Setuju	38	38.8	38.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	55	56.1	56.1	58.2
	Sangat Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	63	64.3	64.3	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	15.3	15.3	15.3
	Setuju	57	58.2	58.2	73.5
	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	59	60.2	60.2	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	61	62.2	62.2	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	71	72.4	72.4	76.5
	Sangat Setuju	23	23.5	23.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Tabel Rekap Variabel *Self-Efficacy*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				Total
		STS	TS	S	ST	
1	Saya yakin dapat menghadapi tugas dengan tingkat kesulitan tinggi.	0	12	46	40	98
2	Kegagalan kerja tidak membuat saya kehilangan keyakinan terhadap kemampuan diri.	1	1	55	41	98
3	Dalam menghadapi kesulitan berulang saya tetap konsisten untuk terus mencoba.	0	2	58	38	98
4	Saya yakin dapat menyesuaikan diri dalam berbagai situasi pekerjaan.	0	2	55	41	98
5	Saya percaya diri menghadapi tugas dalam pekerjaan.	0	0	63	35	98
6	Saya merasa mampu menghadapi berbagai jenis permasalahan dalam pekerjaan.	0	15	57	26	98
7	Saya tetap yakin pada kemampuan diri saat menghadapi kesulitan kerja.	0	4	59	35	98
8	Saya tidak mudah kehilangan kepercayaan diri saat menghadapi kesulitan kerja.	0	2	61	35	98
9.	Saya tetap percaya diri saat menghadapi tekanan targer pekerjaan.	0	4	71	23	98

Sumber: Data diolah 2026

Lampiran 10. Hasil rekap jawaban responden *Work Engagament* (X2)

Statistics										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	8.2
	Setuju	59	60.2	60.2	68.4
	Sangat Setuju	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	15.3	15.3	15.3
	Setuju	57	58.2	58.2	73.5
	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	58	59.2	59.2	60.2
	Sangat Setuju	39	39.8	39.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	54	55.1	55.1	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	3.1
	Setuju	60	61.2	61.2	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	17	17.3	17.3	21.4
	Setuju	52	53.1	53.1	74.5
	Sangat Setuju	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	45	45.9	45.9	50.0
	Sangat Setuju	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	45	45.9	45.9	46.9
	Sangat Setuju	52	53.1	53.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.1	5.1	5.1
	Setuju	55	56.1	56.1	61.2

Sangat Setuju	38	38.8	38.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Tabel Rekap Variabel *Work Engagement*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				Total
		ST S	TS	S	ST	
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya merasa memiliki energi yang sepanjang jam kerja.	0	8	59	31	98
2	Saya tidak mudah merasa lelah ketika mengerjakan tugas pekerjaan.	0	15	57	26	98
3	Saya merasa memiliki dorongan untuk segera memulai pekerjaan tanpa menunda.	0	1	58	39	98
4	Saya merasa antusias ketika terlibat dalam pekerjaan sehari-hari.	0	1	54	43	98
5	Saya sering tidak menyadari waktu berlalu ketika sedang fokus bekerja.	1	2	60	35	98
6	Ketika bekerja perhatian saya tidak mudah teralihkan oleh hal lain.	4	17	52	25	98
7	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna bagi diri saya.	0	4	45	49	98
8	Saya terdorong memberikan usaha terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0	1	45	52	98
9	Saya merasa menikmati proses bekerja hingga tidak ingin berhenti saat pekerjaan belum selesai.	0	5	55	38	98

Sumber: Data diolah 2026

Lampiran 11. Hasil rekap jawaban responden Kompetensi Kerja (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	51	52.0	52.0	56.1
	Sangat Setuju	43	43.9	43.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	50	51.0	51.0	52.0
	Sangat Setuju	47	48.0	48.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	62	63.3	63.3	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	57	58.2	58.2	58.2
	Sangat Setuju	41	41.8	41.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.2	9.2	9.2
	Setuju	63	64.3	64.3	73.5
	Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	6.1	6.1	6.1
	Tidak Setuju	21	21.4	21.4	27.6
	Setuju	44	44.9	44.9	72.4
	Sangat Setuju	27	27.6	27.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	49	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	48	49.0	49.0	51.0
	Sangat Setuju	48	49.0	49.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	44	44.9	44.9	45.9
	Sangat Setuju	53	54.1	54.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Tabel Rekap Kompetensi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				Total
		STS	TS	S	ST	
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaan yang saya jalani.	0	4	51	43	98
2	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku.	0	1	50	47	98
3	Saya mengetahui batasan kemampuan saya dalam memahami pekerjaan yang saya jalani.	0	1	62	35	98
4	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja yang digunakan dalam pekerjaan saya.	0	0	57	41	98
5	Saya mampu menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.	0	9	63	26	98
6	Saya bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas.	6	21	44	27	98
7	Saya bersedia bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas.	0	0	49	49	98
8	Saya secara mandiri terus mengembangkan keterampilan kerja saya.	0	2	48	48	98
9	Saya merasa bertanggung jawab untuk memperbaiki hasil kerja saya ketika belum mencapai standar yang diharapkan.	0	1	44	53	98

Sumber: Data diolah 2026

Lampiran 12. Hasil rekap jawaban responden Kinerja (Y)

Statistics										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.1	6.1	6.1
	Setuju	55	56.1	56.1	62.2
	Sangat Setuju	37	37.8	37.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	52	53.1	53.1	54.1
	Sangat Setuju	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	19.4	19.4	19.4
	Setuju	56	57.1	57.1	76.5
	Sangat Setuju	23	23.5	23.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	63	64.3	64.3	65.3
	Sangat Setuju	34	34.7	34.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	62	63.3	63.3	67.3
	Sangat Setuju	32	32.7	32.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	56	57.1	57.1	57.1
	Sangat Setuju	42	42.9	42.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.1	5.1	5.1
	Setuju	60	61.2	61.2	66.3
	Sangat Setuju	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	67	68.4	68.4	68.4
	Sangat Setuju	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	53	54.1	54.1	54.1
	Sangat Setuju	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Tabel Rekap Kinerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN				Total
		STS	TS	S	ST	
1	Saya menyadari masih adanya kesalahan dalam hasil pekerjaan saya yang perlu diperbaiki.	0	6	5 5	37	98
2	Saya memastikan hasil pekerjaan saya memenuhi standar yang ditetapkan meskipun membutuhkan usaha tambahan.	0	1	5 2	45	98
3	Hasil pekerjaan saya umumnya tidak pernah memerlukan perbaikan.	0	19	5 6	23	98
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya.	0	1	6 3	34	98
5	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun jumlah tugas yang harus diselesaikan meningkat.	0	4	6 2	32	98
6	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan.	0	0	5 6	42	98
7	Saya tetap mencapai target pekerjaan meskipun waktu yang tersedia terbatas.	0	5	6 0	33	98
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0	0	6 7	31	98
9	Setiap pekerjaan saya selalu selesai sesuai dengan jadwal yang diberikan.	0	0	5 3	45	98

Sumber: Data diolah 2026

Lampiran 13. Uji Validitas SPSS

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.489**	0,137	0,053	.254*	.283**	.199*	.224*	.268**	.634*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,177	0,601	0,012	0,005	0,049	0,026	0,008	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.489**	1	.278**	-0,038	.205*	0,078	0,198	.218*	0,098	.533*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,006	0,708	0,043	0,448	0,051	0,031	0,339	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	0,137	.278**	1	.246*	0,128	.244*	.237*	0,071	0,121	.500*
	Sig. (2-tailed)	0,177	0,006		0,015	0,209	0,016	0,019	0,485	0,236	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	0,053	-0,038	.246*	1	.325**	0,170	0,165	-0,042	.215*	.413*
	Sig. (2-tailed)	0,601	0,708	0,015		0,001	0,094	0,105	0,678	0,034	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	.254*	.205*	0,128	.325**	1	0,170	0,114	0,133	.228*	.504*
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,043	0,209	0,001		0,095	0,263	0,191	0,024	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson Correlation	.283**	0,078	.244*	0,170	0,170	1	.367**	0,134	.258*	.582*
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,448	0,016	0,094	0,095		0,000	0,189	0,010	0,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7	Pearson Correlation	.199*	0,198	.237*	0,165	0,114	.367**	1	.457**	.268**	.616*
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,051	0,019	0,105	0,263	0,000		0,000	0,008	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8	Pearson Correlation	.224*	.218*	0,071	-0,042	0,133	0,134	.457**	1	.350**	.510*
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,031	0,485	0,678	0,191	0,189	0,000		0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pearson Correlation	.268**	0,098	0,121	.215*	.228*	.258*	.268**	.350**	1	.558*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,339	0,236	0,034	0,024	0,010	0,008	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total X1	Pearson Correlation	.634**	.533**	.500**	.413**	.504**	.582**	.616**	.510**	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.449**	0,174	0,140	.208*	.227*	0,195	0,135	.222*	.567*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,086	0,169	0,040	0,025	0,054	0,184	0,028	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson	.449**	1	.212*	-0,053	.270**	.271**	0,138	.286**	0,149	.575*

	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,036	0,602	0,007	0,007	0,175	0,004	0,144	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	0,174	.212*	1	.340**	0,035	.261**	0,124	0,125	.289**	.501*
	Sig. (2-tailed)	0,086	0,036		0,001	0,733	0,009	0,223	0,221	0,004	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	0,140	-.0053	.340**	1	0,060	0,000	0,094	0,044	.238*	.341*
	Sig. (2-tailed)	0,169	0,602	0,001		0,556	1,000	0,359	0,670	0,018	0,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.208*	.270**	0,035	0,060	1	.329**	0,182	.204*	0,176	.511*
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,007	0,733	0,556		0,001	0,074	0,044	0,082	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	.227*	.271**	.261**	0,000	.329**	1	.369**	.230*	.233*	.645*
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,007	0,009	1,000	0,001		0,000	0,023	0,021	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	0,195	0,138	0,124	0,094	0,182	.369**	1	.396**	.369**	.587*
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,175	0,223	0,359	0,074	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson Correlation	0,135	.286**	0,125	0,044	.204*	.230*	.396**	1	.338**	.549*

	Sig. (2-tailed)	0,184	0,004	0,221	0,670	0,044	0,023	0,000		0,001	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson Correlation	.222*	0,149	.289**	.238*	0,176	.233*	.369**	.338**	1	.601*
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,144	0,004	0,018	0,082	0,021	0,000	0,001		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total X2	Pearson Correlation	.567**	.575**	.501**	.341**	.511**	.645**	.587**	.549**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Correlations											
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.648**	.307**	.244*	.259**	0,071	.234*	.358**	.357**	.648*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,015	0,010	0,485	0,020	0,000	0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	.648**	1	.358**	.429**	.276**	.203*	.236*	0,197	.363**	.696*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,006	0,045	0,019	0,051	0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	.307**	.358**	1	.240*	.255*	0,002	.205*	0,078	.275**	.486*

	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,017	0,011	0,985	0,043	0,446	0,006	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	.244 [*]	.429 ^{**}	.240 [*]	1	.466 ^{**}	.278 ^{**}	.310 ^{**}	0,067	.249 [*]	.620 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,000	0,017		0,000	0,005	0,002	0,509	0,013	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	.259 ^{**}	.276 ^{**}	.255 [*]	.466 ^{**}	1	.230 [*]	0,161	.299 ^{**}	0,171	.602 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,006	0,011	0,000		0,022	0,114	0,003	0,092	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	0,071	.203 [*]	0,002	.278 ^{**}	.230 [*]	1	0,048	0,151	0,165	.504 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,045	0,985	0,005	0,022		0,641	0,137	0,104	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.7	Pearson Correlation	.234 [*]	.236 [*]	.205 [*]	.310 ^{**}	0,161	0,048	1	0,152	.315 ^{**}	.479 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,019	0,043	0,002	0,114	0,641		0,136	0,002	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.8	Pearson Correlation	.358 ^{**}	0,197	0,078	0,067	.299 ^{**}	0,151	0,152	1	.460 ^{**}	.528 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,051	0,446	0,509	0,003	0,137	0,136		0,000	0,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.9	Pearson Correlation	.357**	.363**	.275**	.249*	0,171	0,165	.315**	.460**	1	.625*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,006	0,013	0,092	0,104	0,002	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total X3	Pearson Correlation	.648**	.696**	.486**	.620**	.602**	.504**	.479**	.528**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.443**	.288**	0,197	.300**	.273**	.353**	0,158	0,097	.618**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,004	0,051	0,003	0,006	0,000	0,120	0,341	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	.443**	1	0,067	0,047	.200*	.285**	.229*	.258*	0,190	.518**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,515	0,644	0,048	0,005	0,023	0,010	0,061	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	.288**	0,067	1	.305**	.230*	0,072	.278**	0,159	0,162	.533**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,515		0,002	0,023	0,480	0,006	0,118	0,111	0,000

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	0,197	0,047	.305**	1	.409**	0,119	.245*	0,158	0,160	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,051	0,644	0,002		0,000	0,242	0,015	0,120	0,117	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	.300**	.200*	.230*	.409**	1	.386**	.483**	.252*	0,197	.665**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,048	0,023	0,000		0,000	0,000	0,012	0,052	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	.273**	.285**	0,072	0,119	.386**	1	.373**	.298**	.361**	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,480	0,242	0,000		0,000	0,003	0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	.353**	.229*	.278**	.245*	.483**	.373**	1	.244*	.264**	.676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,023	0,006	0,015	0,000	0,000		0,016	0,009	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	0,158	.258*	0,159	0,158	.252*	.298**	.244*	1	.430**	.544**
	Sig. (2-tailed)	0,120	0,010	0,118	0,120	0,012	0,003	0,016		0,000	0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	0,097	0,190	0,162	0,160	0,197	.361**	.264**	.430**	1	.531**

	Sig. (2-tailed)	0,341	0,061	0,111	0,117	0,052	0,000	0,009	0,000		0,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total Y	Pearson Correlation	.618**	.518**	.533**	.506**	.665**	.592**	.676**	.544**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Lampiran 14, Uji Realibilitas SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.696	9

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.703	9

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.731	9

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.746	9

Lampiran 15. Uji Normalitas SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84357855
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.070
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

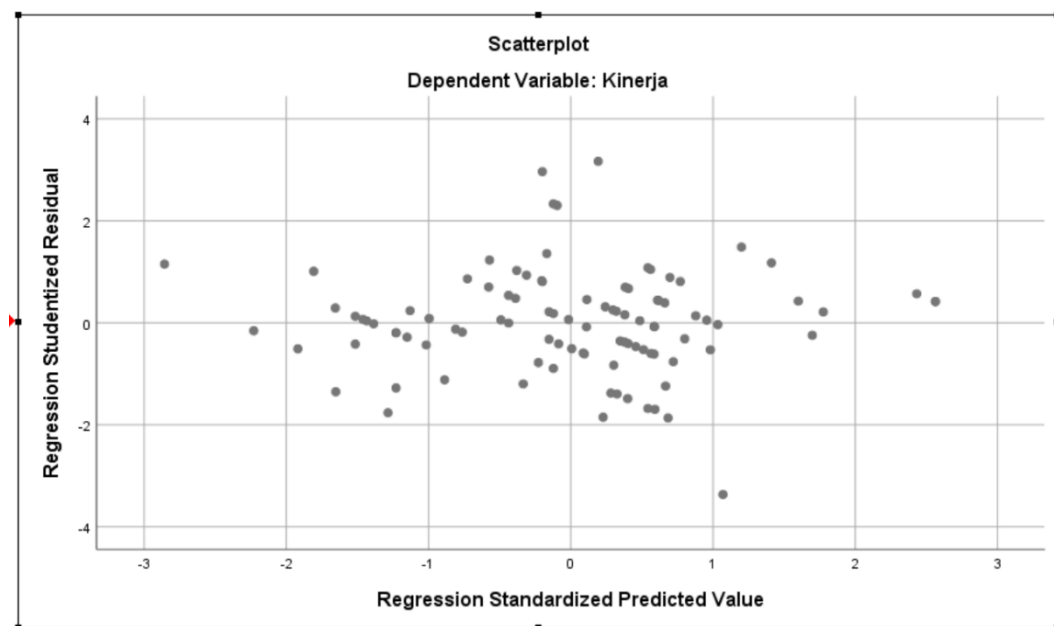
c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 16. Uji Multikolinearitas SPSS

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.700	2.431		1.522	.131		
	Self-Efficacy	.441	.091	.429	4.863	.000	.602	1.662
	Work Engagement	.161	.080	.168	2.008	.048	.669	1.494
	Kompetensi Kerja	.274	.084	.287	3.263	.002	.604	1.657

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 17. Uji Heteroskedastisitas SPSS



Lampiran 18. Uji Linearitas SPSS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	425.032	12	35.419	9.283	.000
		Linearity	347.477	1	347.477	91.071	.000
		Deviation from Linearity	77.555	11	7.050	1.848	.058
	Within Groups		324.315	85	3.815		
	Total		749.347	97			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Engagement	Between Groups	(Combined)	229.234	12	19.103	3.122	.001
		Linearity	213.521	1	213.521	34.895	.000
		Deviation from Linearity	15.713	11	1.428	.233	.994
	Within Groups		520.113	85	6.119		
	Total		749.347	97			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi Kerja	Between Groups	(Combined)	344.179	12	28.682	6.017	.000
		Linearity	288.918	1	288.918	60.612	.000
		Deviation from Linearity	55.260	11	5.024	1.054	.408
	Within Groups		405.168	85	4.767		
	Total		749.347	97			

Lampiran 19. Analisis Regresi Linear Berganda SPSS**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.700	2.431		1.522	.131
	Self Efficacy	.441	.091	.429	4.863	.000
	Work Engagement	.161	.080	.168	2.008	.048
	Kompetensi Kerja	.274	.084	.287	3.263	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 20. Koefisien Korelasi dan Determinasi R² SPSS**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.546	1.87277

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Work Engagament, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 21. Uji F SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419.665	3	139.888	39.885	.000 ^b
	Residual	329.682	94	3.507		
	Total	749.347	97			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, work engagement, self efficacy

Lampiran 22. Uji T SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.700	2.431		1.522	.131
	self efficacy	.441	.091	.429	4.863	.000
	work engagement	.161	.080	.168	2.008	.048
	kompetensi kerja	.274	.084	.287	3.263	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 23. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT
 Jln. Tengkarang No. 1 Samarinda Kalimantan Timur, Kode Pos 75125
 Telp. (0541) 275666 Fax. No. (0541) 275997
 website : <http://dpupr.kaltimprov.go.id>, email : dpupr.sekumum@gmail.com

Samarinda, 24 Desember 2025

Nomor : 400.14.5.4/ 5027 /SEKT-UM
 Lamp : -
 Perihal : Studi Skripsi

Yth. Dekan
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 di -

Samarinda

Sehubungan dengan Surat Permohonan Nomor : 145/UWGM-FEB/A-SS/XII/2025 tanggal 08 Desember 2025 Perihal Studi Skripsi telah kami setuju untuk melakukan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan Akademis untuk pembuatan Kertas Karya Utama / Skripsi dengan judul : "Pengaruh Self Efficacy, Work Angagemen dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur" adapun Mahasiswa yang melakukan penelitian adalah :

NO.	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1.	Idzihar Hana Agustiani	22.61201.033	Manajemen

Demikian disampaikan, atas perhatian serta kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Sekretaris,

ABDURRAHMAN, S.Sos., M.Si
 NIP. 19691101 199303 1 009

Tembusan disampaikan Kepada Yth :
 1. Kepala Dinas PUPR & PERA Prov. Kaltim (Sebagai Laporan)
 2. Peninggal