

PENGARUH SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS WINONG I DAN WINONG II KABUPATEN PATI

Habieb Rizki izzulhaq¹
browpastel@gmail.com¹

Widodo²
widodo@unissula.ac.id²

^{1,2}Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the partial and simultaneous influence of self-efficacy and competence on employee performance at UPT Puskesmas Winong I and Winong II, Pati Regency. The approach used in this study is a quantitative approach, the sampling technique in this study is using the purposive sampling method, namely permanent employees at UPT Puskesmas Winong I and Winong II, Pati Regency because they have a longer career path. Then employees who have worked for at least one year as many as 100 respondents, the data collection technique uses observation and questionnaires, then analyzed using IBMSPSS software ver 25 with multiple linear regression analysis. Research findings Self efficacy has a significant effect on Performance, this result is proven from the results of the t test obtained a calculated t value = 1.992 > t table = 1.661, Competence has a significant effect on Performance, this result is proven from the results of the t test obtained a calculated t value = 3.565 > t table = 1.661, and the existence of self efficacy, Competence simultaneously affects Performance at the Winong I and Winong II Health Center UPT, Pati Regency, this result is proven from the F-calculated value > F-table (20,322 > 3.09

Keywords: Self-Efficacy, Competence, Employee Performance, Human Resources, Public Health Center.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Winong I dan Winong II Kabupaten Pati. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu karyawan tetap pada UPT Puskesmas Winong I dan Winong II Kabupaten Pati karena memiliki jejang karir yang lebih panjang. Kemudian karyawan yang sudah

bekerja minimal satu tahun sebanyak 100 responden, teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner, lalu di analisis menggunakan software IBMSPSS ver 25 dengan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hasil ini terbukti dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 1,992 > t tabel = 1,661, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hasil ini terbukti dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,565 > t tabel = 1,661, dan Keberadaan *Self efficacy*, Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada UPT Puskesmas Winong I dan Winong II Kabupaten Pati, hasil ini terbukti dari nilai F-hitung > F-tabel (20.322 > 3,09).

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kompetensi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia, Puskesmas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena kualitas dan kompetensi pegawai berperan besar dalam pencapaian tujuan (Suhasto & Lestariningsih, 2018; Sudarmanto, 2018). Salah satu indikator penting keberhasilan tersebut adalah kinerja pegawai. Faktor yang diyakini memengaruhi kinerja adalah *self-efficacy*, yakni keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya (Noviawati, 2016), serta kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten: ada yang membuktikan *self-efficacy* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hermawati, 2020; Nuriyah et al., 2023), sementara penelitian lain menemukan sebaliknya (Ali & Wardoyo, 2021; Siswadi & Farisi, 2022). Hal ini menegaskan adanya research gap yang perlu diuji lebih lanjut.

Fenomena serupa juga ditemukan di UPT Puskesmas Winong I dan II Kabupaten Pati. Hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat pegawai dengan *self-efficacy* rendah sehingga tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain itu, terdapat pegawai yang kurang kompeten dalam penggunaan peralatan kerja akibat latar belakang pendidikan yang berbeda, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Kondisi ini menegaskan perlunya penelitian yang menguji kembali peran *self-efficacy* dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan puskesmas sebagai institusi pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Winong I dan II Kabupaten Pati? (2) Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai? dan (3) Apakah *self-efficacy* dan

kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah: (1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Winong I dan II; (2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; serta (3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh self-efficacy dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan berkontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor psikologis dan kompetensi yang memengaruhi kinerja. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen UPT Puskesmas Winong I dan II dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas pegawai melalui penguatan self-efficacy serta pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan empiris dan memberikan implikasi nyata bagi peningkatan efektivitas organisasi pelayanan kesehatan daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei untuk menguji pengaruh self-efficacy dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian di UPT Puskesmas Winong I dan Winong II, Kabupaten Pati, yang dilaksanakan pada Maret–April 2025. Populasi berjumlah 217 pegawai; sampel sebanyak 100 responden ditentukan dengan purposive sampling berdasarkan kriteria:

pegawai tetap dan masa kerja ≥ 1 tahun, dengan penyebaran per divisi agar mewakili populasi. Penentuan sampel mengacu pada perhitungan Slovin dan kemudian dibulatkan menjadi 100 agar kualitas data memadai. Variabel diukur dengan kuesioner skala Likert dan dilengkapi observasi lapangan.

Data primer dikumpulkan melalui pengamatan langsung proses kerja serta penyebaran kuesioner kepada pegawai sesuai kriteria sampel. Instrumen kuesioner memuat indikator variabel self-efficacy, kompetensi, dan kinerja, dengan penskoran 1–5 (sangat tidak setuju–sangat setuju). Penyebaran dilakukan tatap muka kepada responden di kedua UPT Puskesmas.

Analisis data dilakukan dengan IBM SPSS ver. 25 melalui statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (validitas item dan reliabilitas Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov–Smirnov/Shapiro–Wilk, multikolinearitas berdasarkan tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Spearman's rho), kemudian regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial (uji t), simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh prosedur tersebut diterapkan pada data 100 responden sesuai rancangan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Winong I dan II ($t_{hitung} = 1,992 > t_{tabel} = 1,661$). Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri berperan penting dalam mendorong

pencapaian kinerja. Pegawai dengan tingkat self-efficacy tinggi lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Hal ini konsisten dengan teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap pilihan perilaku, tingkat usaha, dan daya tahan individu dalam menghadapi kesulitan.

Secara empiris, hasil ini sejalan dengan penelitian Hermawati (2020), Ainia (2021), dan Triana (2022) yang menemukan pengaruh positif self-efficacy terhadap kinerja. Namun, temuan ini berbeda dengan studi Ali dan Wardoyo (2021) serta Noviawati (2016) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden. Pada Puskesmas Winong, self-efficacy menjadi krusial karena pegawai dituntut menghadapi dinamika pelayanan publik yang kompleks sehingga keyakinan diri berfungsi sebagai pendorong utama pencapaian kinerja.

B. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t \text{ hitung} = 3,565 > t \text{ tabel} = 1,661$). Artinya, semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Kompetensi memungkinkan pegawai bekerja sesuai standar pelayanan, menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta beradaptasi dengan tuntutan baru. Hasil ini mendukung pandangan Edison et al. (2017) bahwa kompetensi merupakan prasyarat

keberhasilan kinerja individu dalam organisasi.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Nuriyah et al. (2023) dan Mahestri et al. (2022) yang menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Peran kompetensi pada Puskesmas menjadi semakin penting karena pelayanan kesehatan menuntut keterampilan teknis sekaligus sikap profesional. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan menjadi strategi penting untuk menjaga kualitas layanan.

C. Pengaruh Simultan Self-Efficacy dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan self-efficacy dan kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F \text{ hitung} = 20,322 > F \text{ tabel} = 3,09$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh keyakinan individu, tetapi juga harus ditopang oleh kapasitas pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Self-efficacy tanpa kompetensi dapat menimbulkan overconfidence, sedangkan kompetensi tanpa self-efficacy berpotensi mengurangi kepercayaan diri dalam menerapkan kemampuan yang dimiliki. Kombinasi keduanya menjadi faktor kunci yang memperkuat kinerja pegawai.

Hasil ini mengonfirmasi integrasi pandangan Bandura (1997) mengenai peran self-efficacy dan teori kompetensi Edison et al. (2017) dalam menjelaskan kinerja pegawai. Kontribusi akademik dari temuan ini adalah menegaskan pentingnya memandang kinerja sebagai hasil interaksi antara faktor psikologis (self-efficacy) dan

faktor kapabilitas (kompetensi). Dengan demikian, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi layanan publik kesehatan.

Kontribusi Akademik dan Praktis

Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan dengan menegaskan pentingnya aspek psikologis (*self-efficacy*) dan teknis (kompetensi) dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini juga memberikan bukti empiris di level layanan kesehatan daerah, yang sebelumnya lebih banyak difokuskan pada sektor swasta atau industri.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi UPT Puskesmas Winong I dan II Kabupaten Pati untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui program pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan upaya memperkuat *self-efficacy*. Strategi ini diyakini dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pasien, dan pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan kinerja pegawai di UPT Puskesmas Winong I dan Winong II. Temuan ini menjawab rumusan masalah sekaligus mengonfirmasi bahwa peningkatan keyakinan diri individu dalam melaksanakan tugas mampu memperkuat kompetensi teknis maupun nonteknis, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menguji keterkaitan antara

self efficacy, kompetensi, dan kinerja telah tercapai.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa *self efficacy* merupakan faktor penting dalam membangun kompetensi dan meningkatkan kinerja di sektor kesehatan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengelola puskesmas dalam merancang program pengembangan pegawai berbasis penguatan *self efficacy*. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup lokasi dan jumlah responden sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel lebih besar, lintas wilayah, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainia, R. N. (2021). Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Efikasi Studi Pada PT . Infomedia Nusantara Divisi TAM Malang di Masa Work From Home (WFH). Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 6(September), 124–137.<https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12273>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 367–379.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Andini, Arwiyah, Y., & Pangarso, A. (2016). Analisis Faktor – Faktor Yang

- Mendorong Kinerja Dosen Tetap Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 2136–2147.
- Anggraini, D. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar. *Otonomi*, 20(1), 21–32.
<https://doi.org/10.32503/otonomi.v20i1.1221>
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyo, M. C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
<https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacyterhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 121–145.
<https://doi.org/10.18196/bti.92105>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arumingtyas, F., Megaster, T., & Susiati, A. (2022). Analisis Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Gencar Laksana Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 94–105.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. W.H. Freeman & Company.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Chen, Y. (2020). Correlation between self-efficacy and english performance. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(8), 223–234.
<https://doi.org/10.3991/IJET.V15I08.13697>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia :strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (1st ed.). Alfabeta.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja,

- Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Fauzan, H., Nofrianto, & Ilman, F. (2021). Analisis Pengaruh Employee Engagement and Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Heaterindo Teknik. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 2–11.
<http://journalhttps://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/maqdis/article/download/298/298>
- Gibson, J. . (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat Terjemahan. Erlangga.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Lokus Kendali (Lokus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok ' s Sport Bekasi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti , Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648.
<https://doi.org/https://zenodo.org/badge/DOI/10.5281/zenodo.7495970.svg>
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 1–16.
<https://media.neliti.com/media/publications/269323pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka-eca4adfe.pdf>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Indo Media Pustaka.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kinanti, N. D., Rohmah, N. A., Riandi, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. *Indonesia Journal of Islamic Economics and Business (IJIEB)*, 5(2), 1–9.
<https://doi.org/10.30631/ijoieb.v5i2.591>
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 170–177.
- Malik, M. C., & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*2, 1(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources

- PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nuriyah, S., Setyowati, T., & Rusdiyanto. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 21(1), 91–98. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2810>
- Prasetyo, S., Arafat, Y., & . R. (2021). The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland Water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang. *KnE Social Sciences*, 2020(Iwpospa), 573–582. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i1.8315>
- Putri, D. L., & Hartono, B. (2018). Analisis Teori Kemampuan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(3), 195–203. <https://doi.org/10.14710/jmki.6.3.2018.195-203>
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56–62.
- 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>
- Robbins, S., & Timothy A, J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 58–67.
- Sawitri, D., Cahyandari, N., & Muawanah, U. (2018). Hubungan Self Leadership, Self Efficacy dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 76–90. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.184>
- Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 694–705. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/download/5243/3852>

- Sudarmanto. (2018). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan keempat. Pustaka Pelajar.
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 43–55. <https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magester Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Triana, W. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka. Repository UNPAS, 2021.
- Wahyu, I. P. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 3(1).
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. Wiley.