

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KINERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**  
***THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND PERFORMANCE WITH THE WORK PRODUCTIVITY OF CIVIL SERVANTS IN COOPERATIVE SERVICES, SMALL MEDIUM BUSINESS AND TRADE, LAMPUNG CENTRAL DISTRICT***

**Desita Asmalia<sup>1</sup>, Suharto<sup>2</sup>, Afdal Mazni<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

E-mail: [desitaasmalia55@gmail.com](mailto:desitaasmalia55@gmail.com)<sup>1</sup>

[hartoumm@gmail.com](mailto:hartoumm@gmail.com)<sup>2</sup>

[masdoelhak5000@gmail.com](mailto:masdoelhak5000@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi organisasi. Peranan sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan organisasi tersebut. Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Populasi sebanyak 92 pegawai dengan sampel yang digunakan sebanyak 91 responden. Pengambilan data ini dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Ada pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. 2) Ada pengaruh signifikan antara kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. 3) Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Koefisien nilai R menunjukkan besar derajat keeratan pengaruh antar *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah tergolong kategori sedang.

Dengan simpulan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh *self efficacy* dan kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

**Kata Kunci:** *Self efficacy*, kinerja dan produktivitas kerja

**Abstract**

*Human resources are undeniably one of the most important assets for an organization. The role of human resources for the organization is not only seen from the results of work productivity but also from the quality of the work produced. Therefore, employee performance is something that*

*deserves important attention from the organization. Existing human resources also need to be managed and fostered so that they feel satisfied in carrying out their work so that they are able to contribute to the performance and progress of the organization. Performance that is actualized by employees is also supported by several factors, including self-esteem (self-worth beliefs based on overall self-evaluation), self-efficacy (one's belief about one's abilities and opportunities to succeed in achieving certain tasks). Self-esteem that a person has will foster a strength in doing the best in their performance according to their duties and responsibilities.*

*The population is 92 employees and the sample used is 91 respondents. This data retrieval by using a questionnaire as a research tool. The results of the analysis obtained in this study are as follows: 1) There is a significant influence between self-efficacy on the work productivity of Civil Servants at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade, Central Lampung Regency. 2) There is a significant influence between performance on work productivity of Civil Servants at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade, Central Lampung Regency. 3) Based on the results of the F test with SPSS calculations where the F value shows that there is a joint influence between self efficacy and performance on the work productivity of Civil Servants at the Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade Offices, Central Lampung Regency. The coefficient value of R shows the degree of closeness of the influence between self-efficacy and performance on the work productivity of Civil Servants at the Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade Offices, Central Lampung Regency, which is in the medium category.*

*With the conclusion that the results of the study have the effect of self-efficacy and performance on the work productivity of Civil Servants at the Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Trade Offices, Central Lampung Regency.*

**Keywords:** *Keywords: Self efficacy, work performance and productivity*

## **PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan budaya kerja yang ditetapkan pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Kompetensi. Reformasi Administrasi Negara dan Birokrasi 2012 39, Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja. secara optimal untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil dan pegawai honorer di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah belum memiliki sense of employment yang positif, karena pegawai negeri sipil dan pegawai honorer yang berpenghasilan rendah memiliki beban kerja kerjasama dengan

pegawai negeri sipil. membuat pegawai honorer enggan dan kurang serius dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya menghancurkan budaya kerja yang ada di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

Sumber daya manusia tidak diragukan lagi merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia bagi organisasi tidak hanya tercermin dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dikelola dan diperkuat agar mereka senang melakukan pekerjaannya dan berkontribusi pada kegiatan dan kemajuan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan

terhadap pekerjaannya, kondisi kerja, kerjasama antara manajer dan rekan kerja”. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan dalam bekerja adalah manusia bukanlah mesin, manusia memiliki keinginan, keinginan dan cita-cita. Ini menentukan sikap dan posisinya. Kinerja karyawan juga didukung oleh sejumlah faktor, antara lain harga diri (keyakinan berdasarkan harga diri secara umum), efikasi diri (keyakinan seseorang terhadap kemampuan dan kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu). Harga diri seseorang akan diperkuat dalam melakukan yang terbaik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

### Identifikasi Masalah

Sehingga dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada pegawai adalah:

1. Produktivitas kerjakurang optimal, yaitu pegawai belum menunjukkan adanya perubahan yang lebih baik karena dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum tepat waktu dan ada yang masih membawa pekerjaan ke rumah sehingga tidak sesuai dengan jadwal penyelesaian pekerjaan.
2. Dari data Sasaran Kerja Pegawai (SKP), diperoleh informasi bahwa rata-rata target nilai SKP sebesar 90. Sementara realisasi nilai SKP menunjukkan rata-rata nilai sebesar 80,3
3. Baru sebagian kecil pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan kualitas dan desain produk industri kimia dan agro, namun karena jumlahusaha kecil menengah cukup

banyak sehingga pegawai kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha kecil menengah.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, masalahnya:

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
2. Apakah ada pengaruh kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian:

1. Pengaruh *self efficacy* dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
2. Pengaruh kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah
3. Pengaruh *self efficacy* dan kinerja dengan produktivitas kerja Pegawai

Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Pengertian Manajemen**

Wijayanti (2016:6) menyebutkan: “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Hasibuan (2016:1) dikemukakan: “Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah “ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu sebagai proses pengorganisasian berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. orang yang bekerja dalam posisi kepemimpinan untuk mencapai hasil dalam konteks pencapaian tujuan melalui kegiatan orang” lain.

### **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2016:11) adalah:

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Menurut B. Miner dan G. Miner dalam Hasibuan (2016:11) adalah:

“Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan “fokus kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah pada tenaga kerja manusia, yang diatur sesuai dengan urutan fungsi agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan” organisasi.

## **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2014:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. “Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap instansi “menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber

dayanya termasuk sumber daya manusia, tujuan dari manajemen sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada organisasi”

## **Self Efficacy**

### **Pengertian Self Efficacy**

*Self efficacy* adalah “hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan” (Nuzulia, 2010: 100).

Menurut pendapat Yusuf, *et al.* (2012:135) disebutkan:

“*Self-efficacy* ini merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya pada hasil yang diharapkan. Ketika *self-efficacy* tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Sebaliknya apabila rendah, maka kita merasa cemas bahwa kita tidak mampu melakukan respon tersebut”.

Dari definsi tersebut disimpulkan bahwa “*self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melaksanakan sebuah tugas, mengatasi hambatan, serta mencapai tujuan yang diharapkan dalam keadaan” tertentu.

### Aspek-Aspek Dalam *Self Efficacy*

Bandura (dalam Sulistiowati, 2014:17) menyatakan bahwa dalam mengukur tingkat *self efficacy* individu didasarkan pada tiga aspek yaitu:

- a. "Tingkat kesulitan tugas
- b. Luas bidang tingkah laku
- c. Kemantapan keyakinan"

### Kinerja

#### Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9) disebutkan: "Kinerja adalah perbandingan hasil dengan kerja dan tenaga kerja per satuan waktu (biasanya per jam)." Menurut Rivain (2013: 548), "Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tugas. Seseorang harus memiliki tingkat keinginan dan kemampuan tertentu".

Menurut Wilson (2012: 231) bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan" Kemudian Sudarmanto (2015: 8) menyatakan: "Kinerja adalah hasil kegiatan selama kurun waktu tertentu". Sedangkan Murphy dalam Sudarmanto (2015: 8) menjelaskan: Kinerja adalah "suatu gerakan yang sesuai dengan tujuan yang sedang dikerjakan orang".

Menurut Wibowo (2016:70) bahwa: "Kinerja sebagai suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung dalam mencapai manfaat sehingga hasil pekerjaan menunjukkan kinerja".

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses dan kinerja individu yang merujuk pada hasil pekerjaan atau aktivitas selama waktu tertentu yang relevan dengan tujuan seseorang bekerja.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Schermerhorn dan Osborn dalam Kaswan (2015:248-249) yang menyatakan:

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. "Dukungan organisasi
2. Usaha yang dilakukan
3. Kemampuan individu melakukan pekerjaan"

### Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sudarmanto (2015:12-13) tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

1. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan menghasilkan jasa
2. Kualitas berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
3. Kuantitas berhubungan dengan yang dihasilkan
4. *Need for supervision* yaitu kemampuan menyelesaikan tugas tanpa tekanan dari pimpinan
5. *Interpersonal impact* yaitu kemampuan dalam meningkatkan kerja sama
6. *Cost-effectiveness* yaitu SDM dalam mendapatkan hasil

Kemudian Wibowo (2016:86) mengemukakan:

1. Standar
2. Tujuan
3. Alat atau sarana
4. Kompetensi
5. Motif
6. Peluang
7. Umpan Balik

### **Tolak Ukur Penilaian Kinerja**

Ukuran “kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama, kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan”bijak. Thor dalam Wibowo (2016) mengemukakan ada tiga dasar ukuran kinerja, yaitu:

1. Apa yang dipertimbangkan oleh pelanggan
2. Kebutuhan pelanggan
3. Memberikan perbaikan terhadap apa yang berjalan dan tidak berjalan.

### **Poduktivitas Kerja**

#### **Pengertian Poduktivitas Kerja**

Menurut Wibowo (2016) disebutkan bahwa: “Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi”.

Produktivitas kerja menurut Tohardi dalam Sutrisno (2014:100) dikemukakan bahwa:

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada .Suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja terdiri

dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah produk fisik per unit usaha produktif; kedua produktivitas adalah tingkat efisiensi manajemen dalam penggunaan fasilitas untuk produksi; ketiga, produktivitas adalah penggunaan tenaga kerja dan peralatan secara efisien. Namun pada dasarnya semua itu mengarah pada satu tujuan yang sama, yaitu produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari tenaga kerja untuk menghasilkan suatu produk.

### **Sumber Produktivitas Kerja**

Sumber produktivitas adalah orang-orang, baik pekerja individu maupun kelompok, yang sepenuhnya fokus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas orang di tempat kerja, terutama kualitas pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut menurut Sedarmayanti (2014:87) adalah sebagai berikut:

1. “Penggunaan pikiran
2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik
3. Penggunaan waktu
4. Penggunaan ruangan
5. Penggunaan material/bahan dan uang”

### **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Ravianto dalam Sutrisno (2014:102) mengatakan bahwa:

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin,

sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Sutrisno (2014:103) disebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. "Pelatihan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan".

Dengan demikian, jika karyawan atau rekan kerja diperlakukan dengan baik oleh manajer atau memiliki hubungan yang baik antara karyawan atau rekan kerja, maka karyawan atau rekan kerja terlibat dengan baik dalam proses kerja, yang mempengaruhi tingkat produktivitas yang dicapai oleh organisasi.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagaimana dijelaskan Sutrisno (2014:104) bahwa:

1. "Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi"

#### **HIPOTESIS**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh *self efficacy* dan kinerja dengan produktivitas

kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Rancangan Penelitian Riset ini memakai kuantitatif karena untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

#### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 92 orang termasuk penulis.

##### **Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian adalah 91 pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

##### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh, yaitu meneliti seluruh populasi.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pada tahun 1999, Kabupaten Lampung Tengah dimekarkan menjadi dua kabupaten dan satu kota. Pemekaran Kabupaten Lampung Tengah menjadi tiga wilayah administratif, yaitu Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro, telah disahkan dengan Undang-Undang

Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Lampung Timur dan Kabupaten Kotamadya Metro. Surat Kabar). 46, Tambahan Surat Kabar Republik Indonesia) Negara Nomor 3825)".

Sejalan dengan dimekarkannya Kabupaten Lampung Tengah dan berpindahnya ibukota pemerintahan di Gunung Sugih, maka pembangunan fisik terus digiatkan. Pada awal perpindahan Ibu kota kabupaten, maka pembangunan fisik khususnya, fasilitas penunjang pelaksanaan pemerintahan terus digiatkan. Sehingga Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan

Kabupaten Lampung Tengah memegang peranan penting dalamo dan pemberdayaan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah".

Visi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengahadalah *Lampung Tengah Sebagai Lumbung Pangan yang Aman, Maju, Sejahtera dan berkeadilan*

Misi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah adalah *"Membangun Ekonomi Kerakyatan Berbasis Agribisnis dan Ekonomi Kreatif dengan melibatkan Partisipasi Industri*

## Deskripsi Hasil Penelitian

### Penyajian Data tentang *Self Efficacy*

Tabel 1, Klasifikasi Data Skor Angket Tentang *Self Efficacy* Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	71 – 73	Sangat baik	14	15,38
2	68 – 70	Baik	32	35,16
3	65 – 67	Cukup baik	30	32,97
4	62 – 64	Tidak baik	15	16,48
5	59 – 61	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			91	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat aktivitas Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah. Dari 91 pegawai yang menjawab sangat baik, 14 orang atau 15,38%, 32 orang baik atau 35,16%, 30 orang cukup baik atau 32,97%, 15 orang kurang baik atau 16,48%, dan yang

menjawab paling banyak mencapai 16,48%. lemah mencapai 0 (tidak ada) atau 0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pegawai negeri sipil Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Jasa Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah berada pada kategori baik.

### Penyajian Data tentang Kinerja

Tabel 2. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	72 – 74	Sangat baik	14	15,38
2	69 – 71	Baik	32	35,16
3	66 – 68	Cukup baik	28	30,77
4	63 – 65	Tidak baik	17	18,68
5	60 – 62	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			91	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat aktivitas Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Usaha Kecil Menengah dan Koperasi Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah. Dari 91 pegawai yang menjawab sangat baik, 14 orang atau 15,38%, 32 orang menjawab baik atau 35,16%, 28 orang menjawab cukup baik atau 30,77%, 17 orang menjawab baik

atau 18,68%, dan yang menjawab paling banyak mencapai 18,68%. lemah mencapai 0 (tidak ada) atau 0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pegawai negeri sipil Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Jasa di Kabupaten Lampung Tengah berada pada kategori baik.

### Penyajian Data tentang Produktivitas Kerja

Tabel 3. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	71 – 73	Sangat baik	14	15,38
2	68 – 70	Baik	35	38,46
3	65 – 67	Cukup baik	34	37,36
4	62 – 64	Tidak baik	8	8,79
5	59 – 61	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			91	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat produktivitas pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah. Dari 91 karyawan

yang menjawab sangat baik, 14 orang atau 15,38%, 35 orang yang menjawab cukup baik atau 38,46%, 34 orang yang menjawab cukup baik atau 37,36%, 8 orang yang menjawab kurang baik atau

8,79%, banyak yang menjawab lemah 0 (tidak ada) atau 0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah adalah baik.

## Hasil Penelitian

### Pengujian Persyaratan Analisis

#### Uji Normalitas Varians Kelompok Data Produktivitas Kerja (Y) atas *Self Efficacy* ( $X_1$ )

Homogenitas varians kelompok data variabel *Self Efficacy* atas variabel produktivitas kerja di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 16,000 sedangkan  $X^2_{tabel}$  (dk:91,  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Berdasarkan

hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel *Self Efficacy* atas variabel produktivitas kerja pegawai, berasal dari populasi yang homogen.

#### Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Produktivitas Kerja (Y) atas Kinerja ( $X_2$ )

Homogenitas varians kelompok data variabel kinerja atas variabel produktivitas kerja, di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 38,328 sedangkan  $X^2_{tabel}$  (dk:91,  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 40,256.

Persyaratan varians kelompok data homogen  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel kinerja atas variabel produktivitas kerja, berasal dari populasi yang homogen.

No	Kelompok	$X^2_{hitung}$	$X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel Y atas $X_1$	35,329	40,256	Homogen
2	Variabel Y atas $X_2$	37,326	40,256	Homogen

Syarat Homogen :  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$

#### Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 6,421 + 5,550 X_1$

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) variabel kinerja atas variabel produktivitas kerja diperoleh nilai t terbesar 1,072, sedangkan  $L_{tabel}$  (n = 91,  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,000. Persyaratan normalitas galat baku

taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) adalah  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ . Mencermati perhitungan galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran ( $Y - \hat{Y}$ ) variabel kinerja atas variabel produktivitas kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan di Kabupaten Lampung Tengah, sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

No	Galat Baku Taksiran	Lo	$L_{tabel} (n = 91, \alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	$Y - \hat{Y}_1$	1,470	2,000	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	1,228	2,000	Normal

Syarat Normal :  $L_0 < L_t$ **Pengujian Hipotesis Penelitian****Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Self Efficacy Terhadap Produktivitas Kerja**

Untuk melihat pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja, peneliti menggunakan uji statistik t yaitu:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,105	7,139		5,198	,000
	Self Efficacy	,293	,090	,335	3,270	,002
	Kinerja	,155	,094	,170	2,662	,011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Adapun persamaan regresinya adalah:  $\hat{Y} = 37,105 + 0,293 X_1 + 0,155 X_2$

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 3,270$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Hipotesis diterima bila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

Hipotesis ditolak bila :  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

Berdasarkan “hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t_{hitung} = 3,270 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *self efficacy* terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

**Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Untuk melihat pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja, peneliti menggunakan uji statistik t.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 2,662$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kinerja perangkat kampung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat diperoleh  $t_{hitung} = 2,662 > t_{tabel} = 2,000$ , dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

### Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F) *Self Efficacy* dan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Uji F atau uji simultan dirancang untuk melihat kemampuan menjelaskan perilaku atau gambaran variabel bebas,

seperti variabel Y pada X1 dan X2. koefisien regresi variabel adalah nol. Nilai Fhitung ditentukan menggunakan rumus seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,057	2	53,529	9,806	,000 <sup>b</sup>
	Residual	485,812	89	5,459		
	Total	592,870	91			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja, Self Efficacy

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 9,806 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan tingkat signifikan 0,05, hal ini berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sedangkan  $H_0$  ditolak". Hal ini dikarenakan nilai  $60,145 > 2,000$ . Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan kinerja

terhadap produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

### Koefisien Determinasi (R-Square)

Untuk mengetahui kontribusi dari ketiga variabel dilakukan perhitungan koefisien determinasi  $r^2$ , yaitu:

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,625 <sup>a</sup>	,390	,362	2,336	1,744

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai 0,625 R yang artinya tingkat kedekatan motivasi kerja dan pengaruh kepercayaan terhadap aktivitas pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro berada pada kategori sedang. Nilai parsial  $R^2 = 0,390$

39%. Artinya di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah, peningkatan produktivitas PNS sebesar 39% tergolong efisiensi dan kinerja rata-rata, sedangkan sisanya 61% disebabkan oleh motivasi lain, pegawai yang

berkompeten, disiplin dan sebagainya. seperti variabel yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Lampung Tengah.

### **Pengaruh Kinerja terhadap Produktivitas Kerja**

Sebagian hasil percobaan menunjukkan bahwa dampak perangkat desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat diperoleh  $t_{hitung} = 2,662 > t_{tabel} = 2.000$ , dari situ dapat disimpulkan bahwa asumsi diterima bahwa ada . Di Kabupaten Lampung Tengah, Koperasi merupakan dampak terhadap kinerja usaha kecil menengah di Badan Usaha Jasa dan kinerja pegawai negeri sipil di bidang perdagangan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* dan Kinerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,806 dengan taraf signifikansi 0,000, dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,000 dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti  $H_0$  berada pada zona penerima pada saat  $F_{hitung}$  menerima  $H_a$ . ditolak. Hal ini karena nilainya  $60.145 > 2.000$ . Dari nilai tersebut berarti pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan

Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai negeri sipil antara efisiensi dan kerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficiency* dan *Performance Indicators Kinerja Pegawai Negeri Sipil* pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan, dan Lampung Tengah. Hasil analisis disajikan sebagai berikut:

1. Pada Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Dinas Komersial, dan di Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas PNS dengan efisiensinya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas pegawai negeri sipil di Kabupaten Lampung Tengah Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Dinas Perdagangan.
3. Kabupaten Lampung, berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai F berpengaruh secara gabungan terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada koperasi, usaha kecil menengah dan perkantoran antara efisiensi dan kinerja. Nilai koefisien R dalam kategori sedang menunjukkan tingkat keeratan pengaruh antara efisiensi dan kinerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Kabupaten Lampung Tengah pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Niaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, Alfa Beta: Bandung
- Mangu Negara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Aditama Refika: Bandung
- Nuzulia, Siti. 2010. *Dinamika Stress Kerja, Self Efficacy dan Strategi Coping*. UNDIP: Semarang
- Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sedarmayanti. 2014. *Good Governance (Keperintahan yang Baik)*. Mandar Maju: Bandung
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media: Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wijayanti, Irine Diana Sari, 2016. *Manajemen, Mitra Cendekia Press: Yogyakarta*
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Yusuf, Syamsu, et. al. 2012. *Teori Kepribadian*. Remaja Rosdakarya: Bandung