



# **JEM** Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN : 2460-2299

*Mei 2022, Volume-8, Issue-1*

---

## DAFTAR ISI

---

|                                             |                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maulana Filani Rizal,<br>Repianus           | Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Desa Kersik Belantian<br>Kecamatan Jelimpo Kabupaten Landak .....1-11              |
| Windi Pratiwi, Aisyah,<br>Angga Hendharsa   | Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap<br>Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau .....12-27 |
| Dahlia Sindi Patika,<br>Naiyun Untung Utama | Analisis faktor-faktor yang dipertimbangkan debitur dalam mengajukan<br>pinjaman pada CU. Stella Maris di Pontianak.....28-36     |
| Ery Niswan, Yesika                          | Analisis faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. MITRA<br>KARYA SENTOSA Pontianak .....37-54                                 |

## **JURNAL PRODI MANAJEMEN**

### **Editor-In-Chief:**

Adi Mursalin

### **Co-Editor-In-Chief:**

Dina Octaviani

### **Editor:**

Angga Hendharsa

Puty Febriasari

Melya Yosita

### **Reviewer:**

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan  
(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

### **Pelaksana Tata Usaha :**

Hilman

---

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telp (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

---

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

---

## **Peran *Self Efficacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau**

Windi Pratiwi <sup>1)</sup>, Aisyah <sup>2)</sup>, Angga Hendharsa<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti

Email : [windi.pratiwi@upb.ac.id](mailto:windi.pratiwi@upb.ac.id)

---

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine and analyze the effect of Self Efficacy and Perceived Organizational Support on the Performance of Employees of the Sanggau District Health Office. This type of research is included in quantitative research. The population in this study was 58 people, while the sample taken was 58 respondents determined based on the sensu technique. The variables in this study consisted of independent variables, namely self-efficacy and perceived organizational support, while the dependent variable was employee performance. Data collection techniques using questionnaires (questionnaires), literature studies and documentation studies. As for the data analysis technique using multiple regression analysis. This research has two output targets to be achieved, namely publishing scientific articles in accredited national or international journals as well as being a reference and evaluation medium for the Sanggau district health office in an effort to improve the performance of its employees. The results showed that Self Efficacy had a positive effect on employee performance (significance value  $0.003 < 0.05$ ) with a t value of  $(3.144) > t$  table  $(2.004)$  while Perceived Organizational Support had no effect on employee performance (significance value  $0.221 > 0.05$ ). ) with a value of t arithmetic  $(1.239) < t$  table  $(2.004)$ , it can be concluded that the Perceived Organizational Support ( $X_2$ ) variable has no effect on the Performance of the Sanggau District Health Service Employees.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 58 responden ditentukan berdasarkan teknik sensus. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu *self efficacy* dan *perceived organizational support*, sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), studi literatur dan studi dokumentasi. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini memiliki dua target luaran yang akan dicapai yaitu mempublikasikan artikel ilmiah pada jurnal nasional atau internasional yang terakreditasi serta menjadi acuan dan media evaluasi bagi pihak dinas kesehatan kabupaten sanggau dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ ) dengan nilai t hitung  $(3,144) > t$  tabel  $(2,004)$  sedangkan *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi  $0,221 > 0,05$ ) dengan nilai t hitung  $(1,239) < t$  tabel  $(2,004)$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

**Kata Kunci:** Efikasi diri, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja



## PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau sebagai institusi utama yang berperan sebagai roda penggerak kesehatan kabupaten sanggau memiliki 4 Rumah Sakit, 2 Rumah sakit Daerah dan 2 Rumah Sakit Swasta serta 19 Puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Sanggau, dari 19 Puskesmas yang tersebar terdapat 16 Puskesmas yang berstatus rawat inap dan hanya 3 yang berstatus non-rawat inap. Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau sendiri memiliki tanggung jawab yang besar atas baik atau tidaknya tingkat Kesehatan masyarakat Kabupaten Sanggau.

Masyarakat Kabupaten Sanggau yang telah mendapatkan jaminan Kesehatan sebanyak 283.338 jiwa 57,9% dari total penduduk, dengan peserta PBI sebanyak 119.170 jiwa dan Non PBI 164.168 jiwa, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya sosialisasi kepada masyarakat untuk mendapatkan jaminan Kesehatan mereka. Berdasarkan data profil Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau masi adanya aduan bahwa keterlambatan penanganan masi ada serta belum memenuhi semua pihak. Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau dalam pelaksanaan pelayanan Kesehatan Usia Produktif menunjukkan pelayanan yang kurang baik, berikut gambaran table mengenai Pelayanan Usian Produktif Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau melalui RS dan Puskesmas yang dibina :

**Tabel 1. Pelayanan Usia 15-59 Tahun**

| NO                | KECAMATAN   | PUSKESMAS      | PENDUDUK USIA 15-59 TAHUN |           |                      |                                                      |     |           |      |                      |     |
|-------------------|-------------|----------------|---------------------------|-----------|----------------------|------------------------------------------------------|-----|-----------|------|----------------------|-----|
|                   |             |                | JUMLAH                    |           |                      | MENDAPAT PELAYANAN SKRINING KESEHATAN SESUAI STANDAR |     |           |      |                      |     |
|                   |             |                | LAKHLAKI                  | PEREMPUAN | LAKHLAKI + PEREMPUAN | LAKHLAKI                                             |     | PEREMPUAN |      | LAKHLAKI + PEREMPUAN |     |
|                   |             |                |                           |           |                      | JUMLAH                                               | %   | JUMLAH    | %    | JUMLAH               | %   |
| 1                 | 2           | 3              | 4                         | 5         | 6                    | 7                                                    | 8   | 9         | 10   | 11                   | 12  |
| 1                 | TOBA        | TERAJU         | 8.373                     | 7.514     | 15.887               | 138                                                  | 1,6 | 277       | 3,7  | 415                  | 2,6 |
| 2                 | MELIAU      | MELIAU         | 15.218                    | 14.104    | 29.322               | 424                                                  | 2,8 | 849       | 6,0  | 1.273                | 4,3 |
| 3                 | 0           | HARAPAN MAKMU  | 11.437                    | 10.349    | 21.786               | 295                                                  | 2,6 | 591       | 5,7  | 886                  | 4,1 |
| 4                 | KAPUAS      | SANGGAU        | 22.271                    | 21.267    | 43.538               | 922                                                  | 4,1 | 1.845     | 8,7  | 2.767                | 6,4 |
| 5                 | 0           | T.J. SEKAYAM   | 11.779                    | 11.074    | 22.853               | 272                                                  | 2,3 | 545       | 4,9  | 817                  | 3,6 |
| 6                 | 0           | BELANGIN III   | 10.585                    | 10.048    | 20.633               | 92                                                   | 0,9 | 184       | 1,8  | 276                  | 1,3 |
| 7                 | MUKOK       | KEDUKUL        | 11.003                    | 10.586    | 21.589               | 256                                                  | 2,3 | 511       | 4,8  | 767                  | 3,6 |
| 8                 | JANGKANG    | BALAI SEBUT    | 15.708                    | 13.867    | 29.575               | 300                                                  | 1,9 | 599       | 4,3  | 899                  | 3,0 |
| 9                 | BONTI       | BONTI          | 12.427                    | 11.310    | 23.737               | 384                                                  | 3,1 | 767       | 6,8  | 1.151                | 4,8 |
| 10                | PARINDU     | PUSAT DAMAI    | 20.161                    | 19.182    | 39.343               | 419                                                  | 2,1 | 838       | 4,4  | 1.257                | 3,2 |
| 11                | TAYAN HILIR | TAYAN          | 9.184                     | 8.525     | 17.709               | 257                                                  | 2,8 | 514       | 6,0  | 771                  | 4,4 |
| 12                | 0           | KAMPUNG KAWAT  | 10.201                    | 9.473     | 19.674               | 237                                                  | 2,3 | 475       | 5,0  | 712                  | 3,6 |
| 13                | BALAI       | BATANG TARANG  | 15.273                    | 14.181    | 29.454               | 306                                                  | 2,0 | 612       | 4,3  | 918                  | 3,1 |
| 14                | TAYAN HULU  | SOSOK          | 19.989                    | 18.647    | 38.636               | 445                                                  | 2,2 | 890       | 4,8  | 1.335                | 3,5 |
| 15                | KEMBAYAN    | KEMBAYAN       | 16.658                    | 15.633    | 32.291               | 443                                                  | 2,7 | 886       | 5,7  | 1.329                | 4,1 |
| 16                | BEDUAI      | BEDUAI         | 6.854                     | 6.333     | 13.187               | 197                                                  | 2,9 | 395       | 6,2  | 592                  | 4,5 |
| 17                | NOYAN       | NOYAN          | 6.133                     | 5.311     | 11.444               | 278                                                  | 4,5 | 555       | 10,5 | 833                  | 7,3 |
| 18                | SEKAYAM     | BALAI KARANGAN | 21.082                    | 19.220    | 40.302               | 510                                                  | 2,4 | 1.021     | 5,3  | 1.531                | 3,8 |
| 19                | ENTIKONG    | ENTIKONG       | 9.488                     | 8.859     | 18.347               | 538                                                  | 5,7 | 1.075     | 12,1 | 1.613                | 8,8 |
| JUMLAH (KAB/KOTA) |             |                | 253.824                   | 235.483   | 489.307              | 6.713                                                | 2,6 | 13.429    | 5,7  | 20.142               | 4,1 |

Sumber : Data Olahan, 2021

Kinerja karyawan yang baik sebenarnya dapat menjadi suatu keistimewaan tersendiri bagi sebuah Organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Karyawan dapat menjadi keunggulan suatu organisasi ataupun perusahaan karena memiliki sifat kompetitif dan komparatif, dimana keunggulannya cenderung sulit ditiru oleh kompetitor, sehingga menurut Sari & Susilo (2018) kinerja karyawan yang tinggi diperkirakan dapat dijadikan sebagai amunisi perusahaan.

Organisasi sebagai wadah atau tempat para karyawan bekerja harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya sendiri beberapa diantaranya yaitu dengan persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS). menurut Ariarni & Afrianti, (2017) menjelaskan bahwa POS merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai

sejauh mana organisasi menilai. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka dukungan organisasi dikenal sebagai peran penting dalam mendorong motivasi karyawan dan mendukung karyawan dalam berprestasi (Ludiya, 2017).

Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada Persepsi dukungan dari organisasinya, tetapi juga dari kemampuan dan keyakinan para karyawan itu sendiri. Dengan persepsi dukungan yang baik tentunya rasa percaya diri akan meningkat yang tentunya akan mempengaruhi kinerja. Menurut Kaseger (2013) *self efficacy* yaitu adanya situasi khusus yang dialami karyawan dan karyawan tersebut mampu mengatasinya dengan melakukan satu tindakan yang ada hubungan nya terhadap situasi tersebut. Dengan keyakinan dari dalam diri karyawan yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Self Efficacy*

Menurut Kaseger (2013) *self efficacy* yaitu adanya situasi khusus yang dialami karyawan dan karyawan tersebut mampu mengatasinya dengan melakukan satu tindakan yang ada hubungan nya terhadap situasi tersebut. Selain itu menurut A.F Helmi dan Elita (2013) *self efficacy* adalah ada harapan positif dan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang bahwa mereka mampu menyelesaikan dengan baik dalam menghadapi tugas selanjutnya, yang tidak diketahui secara jelas, dan tidak mampu diperkirakan. Efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (Narendra, 2017). Noviawati (2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Berdasarkan definisi di atas maka diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu serta harapan positif bahwa mampu menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan.

Bandura (dalam Nasution, 2018) membedakan efikasi diri menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

#### a. Dimensi *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda- beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

#### b. Dimensi *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

#### c. Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self-efficacy* tinggi maka

individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

### ***Perceived Organizational Support***

*Perceived Organizational Support* yaitu dukungan organisasi dikenal sebagai peran penting dalam mendorong motivasi karyawan dan mendukung karyawan dalam berprestasi (Ludiya, 2017). Pandangan karyawan terhadap perusahaan dilihat dari cara perusahaan menghargai kerja keras karyawan dan peduli kepada kemakmuran karyawan hal ini mengacu pada *perceived organizational support* (Gunawan et al., 2018). Ariarni & Afrianty (2017) *Perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* merupakan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Sholekah, 2019).

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* yaitu dukungan yang diberikan organisasi untuk kesejahteraan dan kemakmuran karyawan sehingga terciptanya kepercayaan.

Menurut Rhodes & Eisenberg (Nur'aini 2012) bentuk umum yang dapat di rasakan oleh karyawan adanya dukungan organisasi meliputi :

1. Keadilan (*Fairness*).  
Terdiri dari Keadilan struktural dan sosial. Keadilan struktural meliputi aturan formal dan kebijakan serta keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan sebelum sebuah keputusan diimplementasikan dan penerimaan informasi yang akurat.
2. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*).  
Sejauhmana atasan mempunyai perhatian terhadap karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan atasan memiliki keterkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi.
3. Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Reward and Job Condition*).  
Bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan dari organisasi seperti gaji, tunjangan, bonus, promosi, pelatihan/ pengembangan diri.

### ***Performance***

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Busro, M, 2018 kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Kinerja merupakan alat untuk mengukur pencapaian suatu organisasi. Kinerja juga dapat diekspresikan sebagai kualitas suatu pekerjaan atau efektivitas dan efisiensi dari suatu aktivitas tertentu. Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

Menurut Sedarmayanti (2016) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

## METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini mengutamakan adanya variabel – variabel sebagai objek penelitian dan variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi berdasarkan masing-masing variabel, bertujuan untuk menguji suatu teori, membangun fakta, memperlihatkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menafsir dan meramalkan hasilnya. (Siregar, 2013).

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau yang berjumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik sensus, yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau yaitu sebanyak 58 orang responden.

Operasionalisasi variabel penelitian adalah proses untuk menurunkan variabel yang terdapat dalam masalah penelitian menjadi bagian yang lebih kecil dengan tujuan untuk mengetahui klasifikasi ukuran serta mempermudah pengumpulan data yang diperlukan bagi penilaian masalah penelitian. Proses dalam operasionalisasi variabel penelitian dimulai dari pendefinisian variabel hingga indikator (Indrawati, 2015).

**Tabel 2**  
**Variabel, Indikator Penelitian dan Skala Pengukuran**

| Variabel                                | Indikator                                                                                                                                                                                  | Tipe Skala | Sumber                                   |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------|
| Independen Variabel :                   |                                                                                                                                                                                            |            |                                          |
| <i>Self Efficacy</i>                    | - Dimensi Level<br>- Dimensi Generality<br>- Dimensi Strength                                                                                                                              | Interval   | Bandura (dalam Nasution, 2018)           |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | - Keadilan ( <i>Fairness</i> ).<br>- Dukungan Atasan ( <i>Supervisor Support</i> ).<br>- Penghargaan dari Organisasi dan Kondisi Kerja ( <i>Organizational Reward and Job Condition</i> ). | Interval   | Rhodes & Eisenberg (dalam Nur'aini 2012) |
| Dependen Variabel :                     |                                                                                                                                                                                            |            |                                          |
| Kinerja Karyawan                        | - Kualitas Kerja ( <i>Quality of work</i> )<br>- Kehadiran dan ketepatan waktu ( <i>Promptness</i> )                                                                                       | Interval   | Sedarmayanti (2016)                      |



- Inisiatif (*Initiative*)
- Kemampuan (*Capability*)
- Komunikasi (*Communication*)

---

**Sumber : Data Olahan, 2021**

Selain itu, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket (kuesioner), studi literatur dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif menggunakan pemusatan pada unsur rata-rata (mean), dari hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan, selanjutnya data tersebut dianalisa kedalam bentuk Tabel, diolah dan diklasifikasi dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif berdasarkan persentase kemudian ditarik kesimpulan. Selain itu untuk penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan menggunakan angka indeks. Melalui angka indeks akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5 maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Dimana ;

F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4

F5 : Frekuensi responden yang menjawab 5

Rentang jawaban pengisian dimensi pertanyaan setiap variabel yang diteliti, ditentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*) (Ferdinand, 2006). Penentuan rentang yaitu dengan cara nilai tertinggi di kurangi nilai terendah ( $58 - 11,6$ ) adalah 46,4. Berikutnya dikategorikan dengan *three box method* dengan cara 46,4 dibagi 3 akan menghasilkan rentang sebesar 15,5, yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks, akan disajikan pada tabel berikut:

Nilai indeks 11,6 – 27 = Interpretasi Rendah

Nilai indeks 27,1 – 42,5 = Interpretasi Sedang

Nilai indeks 42,6 – 58 = Interpretasi Tinggi

Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan memberi sumbangan terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = keputusan pembelian

a = konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel *self efficacy*

X<sub>2</sub> = variabel *perceived organizational support*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Deskripsi mengenai identitas responden penelitian ini dibagi ke dalam 4 bagian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan pangkat/ golongan. Adapun karakteristik responden tersebut akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden**

| Karakteristik              | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------------|-----------|----------------|
| <b>Jenis kelamin</b>       |           |                |
| Laki - Laki                | 35        | 60,34          |
| Perempuan                  | 23        | 39,66          |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |           |                |
| SMA                        | 15        | 25,86          |
| D3                         | 9         | 15,52          |
| D4                         | 8         | 13,79          |
| S1                         | 26        | 44,83          |
| <b>Pangkat/ Golongan</b>   |           |                |
| Pengatur Muda Tk. I/ II B  | 2         | 3,45           |
| Pengatur/ II C             | 1         | 1,72           |
| Pengatur Tk. I/ II D       | 6         | 10,34          |
| Penata Muda/ III A         | 11        | 18,97          |
| Penata Muda Tk. I/III B    | 13        | 22,41          |
| Penata / III C             | 9         | 15,52          |
| Penata Tk. I / III D       | 10        | 17,24          |
| Pembina / IV A             | 6         | 10,34          |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 58 orang responden sebagian besar yaitu Laki-Laki sebanyak 35 orang responden atau dengan persentase sebesar 60,30%. Berdasarkan Pendidikan terakhir sebagian besar S1 yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase 44,83%. Sedangkan berdasarkan pangkat/ golongan sebagian besar sudah memiliki pangkat/ golongan sebagai Penata Muda Tk. I/III B yaitu sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 22,41%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner dikatakan valid memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konsep yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan berarti pertanyaan tersebut tidak valid, akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan lain yang lebih valid.

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df) =  $58 - 2 = 56$  sehingga diperoleh nilai r tabel 0,2586. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing indikator akan disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Self Efficacy***

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X1.1            | 0,874    | 0,2586  | Valid      |
| X1.2            | 0,893    | 0,2586  | Valid      |
| X1.3            | 0,899    | 0,2586  | Valid      |
| X1.4            | 0,908    | 0,2586  | Valid      |
| X1.5            | 0,929    | 0,2586  | Valid      |
| X1.6            | 0,885    | 0,2586  | Valid      |
| X1.7            | 0,879    | 0,2586  | Valid      |
| X1.8            | 0,915    | 0,2586  | Valid      |
| X1.9            | 0,856    | 0,2586  | Valid      |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan atau indikator memiliki nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.. Kemudian, untuk pengujian validitas variabel *Perceived Organizational Support* akan disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support***

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| X2.1            | 0,903    | 0,2586  | Valid      |
| X2.2            | 0,898    | 0,2586  | Valid      |
| X2.3            | 0,895    | 0,2586  | Valid      |
| X2.4            | 0,905    | 0,2586  | Valid      |
| X2.5            | 0,783    | 0,2586  | Valid      |
| X2.6            | 0,798    | 0,2586  | Valid      |
| X2.7            | 0,861    | 0,2586  | Valid      |
| X2.8            | 0,779    | 0,2586  | Valid      |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan atau indikator memiliki nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.. Hal ini juga sejalan dengan hasil pengujian validitas variabel kinerja pegawai yang

mana keseluruhan item pertanyaan atau indikator juga memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasilnya pengujian variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

| Item Pertanyaan | $r$ hitung | $r$ tabel | Kesimpulan |
|-----------------|------------|-----------|------------|
| Y.1             | 0,845      | 0,2586    | Valid      |
| Y.2             | 0,770      | 0,2586    | Valid      |
| Y.3             | 0,922      | 0,2586    | Valid      |
| Y.4             | 0,930      | 0,2586    | Valid      |
| Y.5             | 0,868      | 0,2586    | Valid      |
| Y.6             | 0,894      | 0,2586    | Valid      |
| Y.7             | 0,914      | 0,2586    | Valid      |
| Y.8             | 0,856      | 0,2586    | Valid      |
| Y.9             | 0,873      | 0,2586    | Valid      |
| Y.10            | 0,854      | 0,2586    | Valid      |
| Y.11            | 0,883      | 0,2586    | Valid      |
| Y.12            | 0,682      | 0,2586    | Valid      |
| Y.13            | 0,715      | 0,2586    | Valid      |
| Y.14            | 0,575      | 0,2586    | Valid      |
| Y.15            | 0,609      | 0,2586    | Valid      |
| Y.16            | 0,645      | 0,2586    | Valid      |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Data dikatakan reliabel/ baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel akan disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dan Kinerja Pegawai**

|                                         | Cronbach's Alpha | N of Item |
|-----------------------------------------|------------------|-----------|
| <i>Self Efficacy</i>                    | 0,968            | 9         |
| <i>Perceived Organizational Support</i> | 0,944            | 8         |
| <b>Kinerja Pegawai</b>                  | 0,964            | 16        |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji reliabilitas keseluruhan variabel (*Self Efficacy*, *Organizational Support* dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini reliabel/baik atau dapat dipercaya sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan variabel independen (*Self Efficacy*, *Organizational Support*) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 58 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini, adapun tanggapan mengenai *Self Efficacy*, *Organizational Support* serta Kinerja akan disajikan di dalam tabel berikut ini :

**Tabel 8**  
**Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy***

| No | Pernyataan                                                                                                         | Jawaban |    |    |    |     | Indeks | Kategori |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|----|-----|--------|----------|
|    |                                                                                                                    | SS      | S  | CS | TS | STS |        |          |
| 1  | Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas                    | 6       | 22 | 25 | 5  | 0   | 40.60  | Sedang   |
| 2  | Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai pegawai.                                       | 11      | 27 | 20 | 0  | 0   | 44.60  | Tinggi   |
| 3  | Saya memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan.                                                                     | 11      | 32 | 15 | 0  | 0   | 45.60  | Tinggi   |
| 4  | Saya memiliki sikap positif terhadap situasi dan kondisi yang beragam di dalam bekerja                             | 15      | 25 | 18 | 0  | 0   | 45.80  | Tinggi   |
| 5  | Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.                                        | 14      | 36 | 8  | 0  | 0   | 47.60  | Tinggi   |
| 6  | Saya memiliki keyakinan bahwa besarnya usaha yang dilakukan dapat mencapai tujuan dan tuntutan yang harus dicapai. | 12      | 26 | 20 | 0  | 0   | 44.80  | Tinggi   |
| 7  | Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam bekerja                                         | 7       | 26 | 22 | 3  | 0   | 42.20  | Sedang   |

|                  |                                                                                                               |    |    |    |   |   |              |               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|---|--------------|---------------|
| 8                | Saya memiliki keyakinan dan berusaha untuk dapat mengatasi tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi | 6  | 23 | 25 | 4 | 0 | 41.00        | Sedang        |
| 9                | Saya memiliki semangat yang tinggi dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam bekerja           | 16 | 34 | 8  | 0 | 0 | 48.00        | Tinggi        |
| <b>Rata-Rata</b> |                                                                                                               |    |    |    |   |   | <b>44.47</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai *Self Efficacy* (suatu keyakinan yang dimiliki individu serta harapan positif bahwa mampu menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau untuk keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas memiliki nilai indeks 40,60, masuk dalam kategori sedang, untuk keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam bekerja memiliki nilai indeks 42,20, masuk dalam kategori sedang, selanjutnya untuk keyakinan dan berusaha untuk dapat mengatasi tugas-tugas juga masih dalam kategori sedang dengan nilai indeks 41,00. Hal ini mengindikasikan bahwa ada beberapa pegawai yang masih belum memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu dalam menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan. Namun untuk rata-rata keseluruhan mendapatkan nilai indeks sebesar 44,7 yang masuk dalam kategori Tinggi, yang mana dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau memiliki *Self Efficacy* (keyakinan dan harapan positif dalam menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan).

Kemudian, untuk tanggapan responden mengenai *Perceived Organizational Support* (dukungan yang diberikan organisasi untuk kesejahteraan dan kemakmuran karyawan sehingga terciptanya kepercayaan) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9**  
**Tanggapan Responden Mengenai *Perceived Organizational Support***

| No | Pernyataan                                                                                                | Jawaban |    |    |    |     | Indeks | Kategori |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|----|-----|--------|----------|
|    |                                                                                                           | SS      | S  | CS | TS | STS |        |          |
| 1  | Intansi tempat saya bekerja menghargai kontribusi saya selama bekerja.                                    | 15      | 34 | 9  | 0  | 0   | 47.60  | Tinggi   |
| 2  | Instansi tempat saya bekerja sangat mempertimbangkan pendapat yang saya sampaikan.                        | 13      | 33 | 12 | 0  | 0   | 46.60  | Tinggi   |
| 3  | Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan bantuan ketika saya memiliki masalah dalam pekerjaan.      | 11      | 35 | 9  | 3  | 0   | 45.60  | Tinggi   |
| 4  | Instansi tempat saya bekerja sangat peduli pada kesehatan pegawainya.                                     | 14      | 27 | 14 | 3  | 0   | 45.20  | Tinggi   |
| 5  | Instansi tempat saya bekerja sangat peduli pada kesejahteraan pegawainya.                                 | 20      | 27 | 10 | 1  | 0   | 48.00  | Tinggi   |
| 6  | Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan reward/ penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik. | 4       | 40 | 14 | 0  | 0   | 44.40  | Tinggi   |



|                  |                                                                                              |    |    |    |   |   |              |               |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|---|--------------|---------------|
| 7                | Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan motivasi dan semangat bagi pegawainya.        | 10 | 28 | 20 | 0 | 0 | 44.40        | Tinggi        |
| 8                | Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan pelatihan/ pengembangan diri bagi pegawainya. | 5  | 28 | 25 | 0 | 0 | 42.40        | Sedang        |
| <b>Rata-Rata</b> |                                                                                              |    |    |    |   |   | <b>45.53</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai *Perceived Organizational Support* (dukungan yang diberikan organisasi untuk kesejahteraan dan kemakmuran karyawan sehingga terciptanya kepercayaan) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau untuk rata-rata keseluruhan mendapatkan nilai indeks sebesar 45,53 masuk dalam kategori Tinggi, yang mana dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai menerima *Perceived Organizational Support* (dukungan yang diberikan organisasi untuk kesejahteraan dan kemakmuran karyawan sehingga terciptanya kepercayaan) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

Namun untuk pelatihan/ pengembangan diri bagi pegawai masih memiliki nilai indeks 42,40 masuk dalam kategori sedang yang mana artinya Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau belum sepenuhnya memberikan pelatihan/ pengembangan diri bagi pegawainya.

Selanjutnya, untuk tanggapan mengenai Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

| No | Pernyataan                                                                                 | Jawaban |    |    |    |     | Indeks | Kategori |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----|----|----|-----|--------|----------|
|    |                                                                                            | SS      | S  | CS | TS | STS |        |          |
| 1  | Pegawai mampu meyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat                                | 5       | 28 | 25 | 0  | 0   | 42.40  | Sedang   |
| 2  | Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku                            | 18      | 26 | 12 | 2  | 0   | 46.80  | Tinggi   |
| 3  | Pegawai sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan                                        | 19      | 23 | 16 | 0  | 0   | 47.00  | Tinggi   |
| 4  | Pegawai selalu masuk kerja dengan tempat waktu.                                            | 15      | 29 | 14 | 0  | 0   | 46.60  | Tinggi   |
| 5  | Pegawai selalu pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan.                            | 12      | 33 | 13 | 0  | 0   | 46.20  | Tinggi   |
| 6  | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu                                   | 5       | 28 | 25 | 0  | 0   | 42.40  | Sedang   |
| 7  | Pegawai selalu giat dan rajin masuk kerja setiap harinya                                   | 7       | 35 | 16 | 0  | 0   | 44.60  | Tinggi   |
| 8  | Pegawai mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan. | 13      | 28 | 16 | 1  | 0   | 45.40  | Tinggi   |
| 9  | Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan.                    | 5       | 28 | 25 | 0  | 0   | 42.40  | Sedang   |

|                  |                                                                                                                |    |    |    |   |   |              |               |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|---|---|--------------|---------------|
| 10               | Pegawai mempunyai inisiatif dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah pekerjaan.                    | 13 | 31 | 14 | 0 | 0 | 46.20        | Tinggi        |
| 11               | Pegawai mampu bekerja secara maksimal                                                                          | 13 | 30 | 15 | 0 | 0 | 46.00        | Tinggi        |
| 12               | Pegawai mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi                                                   | 14 | 39 | 5  | 0 | 0 | 48.20        | Tinggi        |
| 13               | Pegawai memiliki gagasan baru untuk menyelesaikan tugas yang lebih efektif dan produktif                       | 12 | 43 | 3  | 0 | 0 | 48.20        | Tinggi        |
| 14               | Pegawai selalu melakukan koordinasi pekerjaan dengan baik kepada atasan.                                       | 12 | 46 | 0  | 0 | 0 | 48.80        | Tinggi        |
| 15               | Pegawai selalu melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.                           | 10 | 48 | 0  | 0 | 0 | 48.40        | Tinggi        |
| 16               | Pegawai selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja ketika mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. | 14 | 44 | 0  | 0 | 0 | 49.20        | Tinggi        |
| <b>Rata-Rata</b> |                                                                                                                |    |    |    |   |   | <b>46.18</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai *Self Efficacy* (suatu keyakinan yang dimiliki individu serta harapan positif bahwa mampu menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan) pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau untuk keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai macam tugas memiliki nilai indeks 40,60, masuk dalam kategori sedang, untuk keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam bekerja memiliki nilai indeks 42,20, masuk dalam kategori sedang, selanjutnya untuk keyakinan dan berusaha untuk dapat mengatasi tugas-tugas juga masih dalam kategori sedang dengan nilai indeks 41,00. Hal ini mengindikasikan bahwa ada beberapa pegawai yang masih belum memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu dalam menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan. Namun untuk rata-rata keseluruhan mendapatkan nilai indeks sebesar 44,7 yang masuk dalam kategori Tinggi, yang mana dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau memiliki *Self Efficacy* (keyakinan dan harapan positif dalam menghadapi tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan).

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

| Model                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                     | 32.070                      | 7.484      |                           | 4.285 | .000 |                         |       |
| SELF EFFICACY                    | .634                        | .202       | .421                      | 3.144 | .003 | .734                    | 1.363 |
| PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT | .307                        | .247       | .166                      | 1.239 | .221 | .734                    | 1.363 |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Self Efficacy* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan  $t$  hitung ( $3,144$ )  $> t$  tabel ( $2,004$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau, sedangkan untuk *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi  $0,221 > 0,05$  dan  $t$  hitung ( $1,239$ )  $< t$  tabel ( $2,004$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* secara simultan berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Derajat signifikansi yang digunakan adalah  $0,05$ . Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1073.393       | 2  | 536.697     | 10.517 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 2806.624       | 55 | 51.030      |        |                   |
| Total        | 3880.017       | 57 |             |        |                   |

Sumber : SPSS 23, data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  ( $10,517$ )  $> F_{tabel}$  ( $3,168$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau.

## KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Perceived Organizational Support* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden tertinggi mengenai *Self Efficacy* yaitu dengan nilai indeks  $48,00$  tentang pernyataan bahwa responden memiliki semangat yang tinggi dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam bekerja. Tanggapan Responden tertinggi mengenai *Perceived Organizational Support* yaitu dengan nilai indeks  $48,00$  tentang pernyataan responden bahwa instansi tempat bekerja sangat peduli pada kesejahteraan pegawainya. Sedangkan tanggapan tertinggi mengenai Kinerja Pegawai yaitu dengan nilai indeks  $49,20$  tentang pernyataan bahwa pegawai selalu

melakukan koordinasi dengan rekan kerja ketika mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat, dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $(3,144) > t$  tabel  $(2,004)$ , sedangkan Perceived Organizational Support tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau dengan nilai signifikansi  $0,221 > 0,05$  dan  $t$  hitung  $(1,239) < t$  tabel  $(2,004)$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F Helmi dan Elita. (2013). Efikasi Diri: Meta Analisis (Bulletin p). Jakarta
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening ( Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun ). Jurnal Administrasi Bisnis, 50(4), 169–177.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Mohammad, A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 12 (1).
- Gunawan, D. A., Mujanah, S., & Murgiyanto. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Surya Persada. 02(02), 11–22.
- Hair, J., Anderson, R. L., R.L, T., & W.C, B. (2010). *Multivariate Data Analysis With Reading*. New York: Macmillan Pub. Company.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Refika Aditama
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. In Jurnal EMBA (Vol. 1, pp. 906–916).
- Ludiya, H. (2017). Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Maruwa Batam. Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis, 21–41.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(3).
- Nasution, R.S. (2018). Pengaruh Antara Self-Efficacy dan Kreatifitas terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Diakses dari <http://repository.usu.ac.id>.
- 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 (JIM), 4(3), 1–12.
- Nur'aini, S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Telkom Area Jember. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo Heru. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel

- Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulunggagung). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 64, No. 1.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sholekah. (2019). Analisis pengaruh perceived organizational support terhadap affective commitment melalui kepuasan kerja. 7, 1179–1186.
- Siregar, S. (2013). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susmiati and K. Sudarma. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Management Analysis Journal, 4(1): 79-87.