

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PERHUBUNGAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT

Mellynda Eka Silviana

Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Email : mellyndaekasilviana65@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh 97 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $2,314 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$. *Self Efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung $5,860 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung $77,901 > F$ tabel $3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,616$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $61,6\%$ variasi Kinerja Pegawai, sedangkan $38,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya kesesuaian kemampuan, minat, nilai, dan sikap kerja pegawai serta penguatan keyakinan diri dalam mendukung peningkatan kinerja.

Kata kunci: Karakteristik Individu, *Self Efficacy*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Individual Characteristics and Self-Efficacy on Employee Performance at the Transportation Sub-Department of Central Jakarta Administrative City. A quantitative method was employed using saturated sampling involving all 97 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

that Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance ($t = 2.314 > 1.986$; $p = 0.023 < 0.05$). Self-Efficacy also has a positive and significant effect on Employee Performance ($t = 5.860 > 1.986$; $p = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, Individual Characteristics and Self-Efficacy significantly affect Employee Performance ($F = 77.901 > 3.09$; $p = 0.000 < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.616 indicates that both variables explain 61.6% of the variation in Employee Performance, while the remaining 38.4% is explained by factors outside the research model. These findings emphasize the importance of matching employees' abilities, interests, values, and work attitudes, as well as strengthening self-belief to support performance improvement.

Keywords: *Individual Characteristics, Self-Efficacy, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, terutama instansi pemerintah, sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai karena berkaitan erat dengan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak terbentuk hanya dari kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja. Menurut Armansyah (2024), Keberhasilan instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai karena berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu kelompok faktor yang berperan dalam membentuk kinerja adalah faktor yang berasal dari dalam individu, termasuk karakteristik individu dan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan memahami berbagai faktor tersebut, organisasi dapat merancang langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mengoptimalkan kinerja pegawai (Apriliana Paska et al., 2024).

Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat memiliki peran penting dalam pelayanan transportasi dan pengelolaan lalu lintas. Pegawai dituntut untuk bekerja secara efektif dalam menghadapi beban kerja dan tuntutan pelayanan publik.

Untuk memperoleh gambaran administratif mengenai kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan data penilaian kinerja pegawai (SKP) tahun 2023. Data tersebut mencakup 121 pegawai ASN. Perbedaan jumlah pegawai dengan kondisi tahun 2026 disebabkan oleh adanya mutasi dan perubahan komposisi pegawai. Data tersebut digunakan sebagai data pendukung untuk menggambarkan penilaian kinerja secara administratif, sedangkan kondisi aktual pegawai dalam penelitian ini ditinjau berdasarkan data terbaru. Penggunaan data tahun 2023 dilakukan karena data SKP tahun terbaru belum tersedia dalam bentuk rekapitulasi secara terpusat.

Tabel 0.1 Distribusi Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2023

No	Kategori Kinerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sangat Baik	0	0%
2	Baik	119	98,35%
3	Butuh Perbaikan	2	1,65%
4	Kurang	0	0%
5	Sangat Kurang	0	0%
	Total	121	100%

Berdasarkan Tabel 1.1 data penilaian kinerja pegawai (SKP) tahun 2023, didominasi oleh kategori baik dengan persentase sebesar 98,35%. Berdasarkan hasil evaluasi, kategori butuh perbaikan hanya diisi oleh 1,65% pegawai. Di samping itu, tidak ditemukan pegawai yang termasuk dalam kategori sangat baik, kurang, ataupun sangat kurang.

kinerja pegawai menunjukkan kategori “baik” secara administratif, namun masih ditemukan permasalahan pada aspek kedisiplinan kerja seperti keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Hal ini karena kinerja dalam praktiknya tidak hanya berkaitan dengan capaian administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku kerja, tingkat kedisiplinan, serta faktor individual lainnya dalam pelaksanaan tugas. Dan juga penilaian kinerja administratif belum sepenuhnya mencerminkan perilaku kerja aktual pegawai di lapangan.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja pegawai adalah tingkat absensi atau ketidakhadiran. Tingkat kehadiran yang baik berhubungan dengan peningkatan kinerja dan tanggung jawab pegawai (Gerungan et al., 2024). Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan berhubungan dengan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakhadiran pegawai dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berpotensi menurunkan produktivitas kerja dalam instansi.

Tabel 0.2 Data Absensi Pegawai Januari-Maret 2026

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Alpa (Hari)	Terlambat (Menit)
1	Januari	97	83	6.836
2	Februari	97	79	3.598

3	Maret	97	65	2.504
Total			227	12.938

Berdasarkan Tabel 1.2 keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari, yaitu 6.836 menit, sedangkan ketidakhadiran (alpha) tertinggi juga terjadi pada bulan yang sama, yaitu sebanyak 83 hari. Keterlambatan tersebut merupakan akumulasi waktu selama satu bulan yang jika dirata-ratakan setara dengan sekitar 65 menit per pegawai selama satu bulan. Namun, angka tersebut hanya merupakan hasil pembagian total keterlambatan dengan seluruh jumlah pegawai dan tidak menunjukkan rata-rata keterlambatan pegawai yang benar-benar datang terlambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari aspek kedisiplinan kerja masih ditemukan permasalahan yang perlu diperhatikan. Data absensi digunakan sebagai salah satu indikator pendukung yang menunjukkan adanya variasi perilaku kerja antarpegawai, sehingga memperkuat dugaan bahwa faktor individual dapat berperan dalam menentukan perbedaan kinerja pegawai. Hasil observasi awal penulis juga menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan belum memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan kedisiplinan antar pegawai. Perbedaan tersebut diduga berkaitan dengan faktor individual pada masing-masing pegawai, sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan dalam kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. Perbedaan tersebut menyebabkan kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, dan cara menyelesaikan pekerjaan juga tidak selalu sama pada setiap pegawai. “Karakteristik individu merupakan ciri atau sifat khusus yang dimiliki seseorang yang membedakannya dari individu lain dalam bekerja di dalam organisasi” (Suyono et al., 2024). Karakteristik tersebut merupakan faktor yang bersifat personal dan dapat memengaruhi cara individu dalam bekerja, beradaptasi, serta dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Yeni et al., 2025). Perbedaan karakteristik individu dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki sikap kerja positif, tanggung jawab, dan pengalaman yang memadai cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, keterbatasan pada aspek tersebut dapat menghambat pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, terlihat adanya kesenjangan antara penilaian kinerja administratif dengan kondisi aktual pegawai di lapangan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Syamsudin et al. (2025), Dwiyanita et al. (2023), dan Sya’ban et al. (2025) menemukan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, Agustina dan Santoso (2021) menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan Putri dan Siagian (2023) menemukan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil juga ditemukan pada variabel *Self Efficacy*. Syamsudin et al. (2025), Mahardhika et al. (2024), serta Nurkhakiki dan Utami (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Fauziyyah dan Rohyani (2022) serta Wismawati et al. (2024) menemukan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil dan konteks penelitian

tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai masih perlu diuji kembali. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat.”

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Setiap individu memiliki sifat khas yang membuatnya berbeda dari yang lain. Ciri-ciri ini membentuk keseluruhan identitas seseorang. Walaupun setiap orang memiliki kebutuhan fisik yang serupa, cara mereka memenuhi kebutuhan mental sangat bervariasi, yang dipengaruhi oleh latar belakang mereka yang beragam (sisi kognitif, emosional, dan motorik) (Syafitri et al., 2023).

“Karakteristik seseorang mencakup segala hal yang tergantung pada cara mereka melihat dan memahami pandangan orang lain di sekitarnya yang beragam, dan sifat dasar individu tidak bisa diubah kecuali ada kemauan untuk melakukan evaluasi terhadap diri sendiri” (Asih, 2021).

“Karakteristik individu adalah sifat-sifat yang membedakan satu karyawan dari karyawan lainnya, sehingga pihak berwenang mempertimbangkan karakteristik individu sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan” (Iswan et al., 2024).

“Karakteristik individu adalah kualitas atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu, yang unik dan membedakan satu individu dari individu lainnya” (Kristin Lumanauw, 2022).

“Seseorang dengan karakteristik individu dibedakan oleh sifat-sifat karakter khusus, inisiatif, dan kemampuan untuk gigih menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah, serta beradaptasi dengan perubahan yang berkaitan erat dengan lingkungan” (Jakra et al., 2023).

“Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap karyawan dan membedakannya dari karyawan lain. Karakteristik tersebut terbentuk dari kepribadian masing-masing individu, sehingga perbedaan yang ada dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan” (Diah, Misrania, et al., 2024).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri, sifat, dan perilaku khas yang dimiliki setiap individu yang bersifat unik dan berbeda satu sama lain, yang terbentuk dari persepsi, kepribadian, kemampuan, serta pengalaman dalam berinteraksi dengan lingkungan dan berpengaruh terhadap kinerja serta cara individu dalam menyelesaikan tugas.

Self Efficacy

Konsep *self efficacy* yang dikembangkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosial (*Social Cognitive Theory*) berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan tersebut dapat memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, serta menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan (Waddington, 2023).

“Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, dan bahwa individu merasa kompeten dan efektif dalam melakukannya” (Ambarita et al., 2022).

“Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai hasil yang diharapkan atau diinginkan” (Sharma, 2023).

“Efikasi diri dapat dipahami sebagai kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tugas, mengatasi kesulitan, dan mencapai tujuan tertentu, dengan aspek-aspek seperti kesadaran diri, motivasi, pengalaman, dan kemampuan untuk mengatur diri sendiri dalam menghadapi situasi yang menantang turut berperan” (Saldaña et al., 2025).

“*Self Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam situasi tertentu” (Athia Mayalianti & Fatimahtuzzahro, 2021).

“*Self Efficacy* merupakan keyakinan untuk melakukan tugas dan menjadi penentu dalam perkembangan individu” (Muhammad et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Pidada et al., 2022).

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya” (Lestari, 2023).

“Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya” (Ratnasari et al., 2020).

“Kinerja pegawai adalah hasil dari sebuah pekerjaan atau prestasi dari sebuah pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dan juga sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi atau institusi” (Avengelist et al., 2022).

“Kinerja pegawai adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tugas dan fungsinya dalam organisasi” (Silaen et al., 2021).

“Kinerja pegawai merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai, yang merupakan salah satu faktor penting dalam upaya instansi meningkatkan produktivitas” (Prawira et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tercermin dari kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan pada Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat pada periode April sampai Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada instansi tersebut yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Variabel penelitian terdiri atas Karakteristik Individu (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, kemudian analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori Dominan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	82	84,5%
Usia	≥ 41 tahun	75	77,3%
Pendidikan	S1	47	48,5%
Lama bekerja	≥ 11 tahun	78	80,4%
Posisi/Jabatan	Petugas Lapangan	58	59,8%
Unit kerja	Seksi Dalops	62	63,9%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Komposisi responden menunjukkan bahwa penelitian terutama menggambarkan pegawai yang berusia 41 tahun ke atas, memiliki masa kerja panjang, dan banyak bertugas pada fungsi operasional lapangan. Kondisi tersebut menjadi konteks penting dalam membaca hubungan karakteristik individu dan *Self Efficacy* dengan kinerja.

Gambar 1. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	97	26	40	34.34	2.824
Self Efficacy	97	35	50	42.86	3.382
Kinerja Pegawai	97	34	50	42.52	3.422
Valid N (listwise)	97				

Variabel Karakteristik Individu (X1) memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 34,34 dengan standar deviasi sebesar 2,824. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai jawaban responden pada variabel Karakteristik Individu cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata, karena nilai standar deviasi relatif lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya. Dengan demikian, penyebaran data pada variabel Karakteristik Individu relatif rendah.

Variabel *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai minimum sebesar 35 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 42,86 dengan standar deviasi sebesar 3,382. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai jawaban responden pada variabel *Self Efficacy* cenderung berada di sekitar nilai rata-rata dan memiliki penyebaran data yang relatif rendah. Hal ini terlihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-ratanya.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum sebesar 34 dan nilai maksimum sebesar 50. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 42,52 dengan standar deviasi sebesar 3,422. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai cenderung berada di sekitar nilai rata-rata, dengan tingkat penyebaran data yang relatif rendah karena nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya.

1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi dua syarat, yaitu valid dan reliabel. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing -masing indikator dengan skor totalnya dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60 maka data dinyatakan reliabel (Ghozali, 2023). Hasil uji validitas dan reliabilitas data ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X2.1	0,558	0,200	Valid (r hitung $>$ r tabel)
	X2.2	0,449	0,200	Valid (r hitung $>$ r tabel)
	X2.3	0,469	0,200	Valid (r hitung $>$ r tabel)
	X2.4	0,516	0,200	Valid (r hitung $>$ r tabel)
	X2.5	0,466	0,200	Valid (r hitung $>$ r tabel)

	X2.6	0,504	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.7	0,643	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.8	0,658	0,200	Valid (r hitung > r tabel)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X2)	X2.1	0,533	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.2	0,616	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.3	0,464	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.4	0,450	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.5	0,606	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.6	0,448	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.7	0,560	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.8	0,619	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.9	0,465	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.10	0,464	0,200	Valid (r hitung > r tabel)

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,464	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y2	0,571	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y3	0,536	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y4	0,608	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y5	0,466	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y6	0,542	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y7	0,439	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y8	0,414	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y9	0,459	0,200	Valid (r hitung > r tabel)
	Y10	0,643	0,200	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber : Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,200 pada taraf signifikansi 0,05.

Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner tersebut tetap stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2023) jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 27.

Tabel 0.1 Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,Y

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	8	0,641	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	10	0,703		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,684		Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2026

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda, dilakukan terlebih dahulu serangkaian pengujian asumsiklasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Prosedur ini dilakukan guna memastikan bahwa model regresi yang dibangun telah memenuhi syarat kelayakan secara statistic

1.Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai data dalam Nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 0.2 hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09922012
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.049
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 27,2026

Berdasarkan tabel IV.15, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,184. artinya model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal berdasarkan nilai signifikansi $0,184 > 0,05$. Dengan demikian, model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.045	2.862		2.461	.016		
	Karakteristik Individu	.284	.123	.234	2.314	.023	.391	2.560
	Self Efficacy	.600	.102	.593	5.860	.000	.391	2.560

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

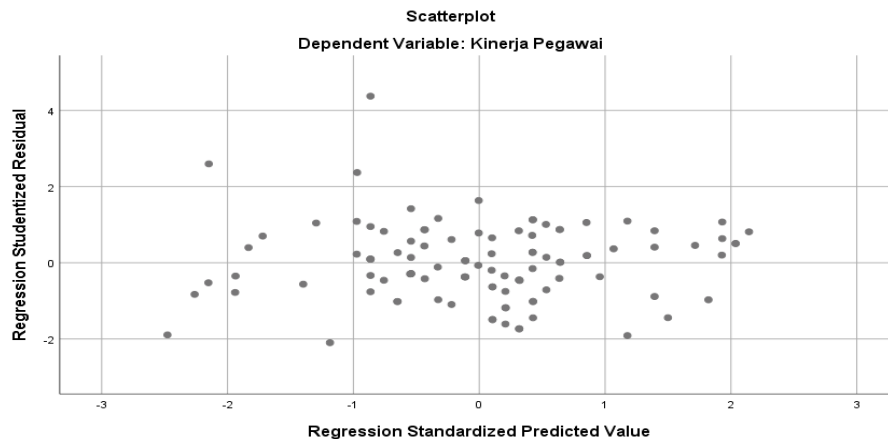
Berdasarkan Tabel IV.16, dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

- Untuk variabel Karakteristik Individu (X_1), VIF adalah $2,560 < 10,00$ dan nilai toleransinya adalah $0,391 > 0.100$.
- Untuk variabel *Self Efficacy* (X_2), VIF adalah $2,560 < 10,00$ dan nilai toleransinya adalah $0,391 > 0.100$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi ini tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi (Ghozali, 2021). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa plot sebaran antara SRESID dan ZPRED, yaitu dengan menentukan apakah pola tertentu ada atau tidak. Grafik scatterplot pada acuan regresi yang dipergunakan pada penelitian kali ini ditunjukkan berikut ini.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Secara umum, suatu model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian menggunakan grafik scatterplot dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang mengindikasikan heteroskedastisitas pada model. Apabila titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Namun, berdasarkan Gambar IV.2, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel X_1 dan Y bersifat linier, dilakukan uji linearitas menggunakan SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas Karakteristik Individu (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Karakteristik Individu	Between Groups	(Combined)	647.312	13	49.793	8.666	.000
		Linearity	546.631	1	546.631	95.133	.000
		Deviation from Linearity	100.681	12	8.390	1.460	.156
	Within Groups		476.915	83	5.746		
	Total		1124.227	96			

Hasil analisis pada Tabel IV.18 menunjukkan bahwa pada Deviation from Linearity diperoleh nilai F sebesar 1,460 dengan signifikansi 0,156. Karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikan ($0,156 > 0,05$), dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diberikan, H_0 diterima. Artinya tidak terdapat penyimpangan dari linearitas dan hubungan antara variabel Karakteristik Individu (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linear, sehingga model regresi dapat digunakan.

Tabel 0.3 Hasil Uji Linearitas Self Efficacy (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	730.227	15	48.682	10.008	.000
		Linearity	677.078	1	677.078	139.196	.000
		Deviation from Linearity	53.149	14	3.796	.780	.687
	Within Groups		394.000	81	4.864		
	Total		1124.227	96			

Hasil analisis pada Tabel IV.19 menunjukkan bahwa pada *Deviation from Linearity* diperoleh nilai F sebesar 0,780 dengan nilai signifikansi sebesar 0,687. Karena nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi ($0,687 > 0,05$), maka H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat penyimpangan dari linearitas dan hubungan antara variabel *Self Efficacy* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) bersifat linear, sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), variabel X1 adalah karakteristik individu, X2 adalah *Self Efficacy* dan variabel Y adalah kinerja pegawai, Hasil analisis linear berganda pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel IV.20 berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	7.045	2.862		2.461	.016	
	Karakteristik Individu	.284	.123	.234	2.314	.023	2.560
	Self Efficacy	.600	.102	.593	5.860	.000	.391

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,284 dan variabel *Self Efficacy*(X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,600, dengan nilai konstanta sebesar 7,045. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,045 + 0,284X1 + 0,600X2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,045 menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu (X1) dan *Self Efficacy* (X2) dianggap konstan pada nilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 7,045 .
2. Variabel karakteristik individu (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,284 yang bertanda positif, artinya hubungan antara karakteristik individu dan kinerja pegawai bersifat searah. Artinya, semakin baik karakteristik individu, maka kinerja pegawai cenderung meningkat Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan karakteristik individu maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel *Self Efficacy* tetap.
3. Variabel *Self Efficacy* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,600 dengan arah positif. artinya hubungan antara *Self Efficacy* dan kinerja pegawai bersifat searah. Artinya, semakin baik *self efficacy*, maka kinerja pegawai cenderung meningkat Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Self Efficacy* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,600 satuan dengan asumsi variabel karakteristik individu tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu karakteristik individu (X1) dan *Self Efficacy*(X2), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). digunakan untuk pengujian t yang dihitung dibandingkan dengan t tabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.045	2.862		2.461	.016		
	Karakteristik Individu	.284	.123	.234	2.314	.023	.391	2.560
	Self Efficacy	.600	.102	.593	5.860	.000	.391	2.560

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel IV.19 dengan df sebesar 94 dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986, maka dapat disimpulkan hasil pengujian t parsial disajikan pada tabel berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Variabel karakteristik individu (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,314 > 1,986$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,023 < 0,05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima. Dengan demikian, karakteristik individu(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji Hipotesis 2

Variabel *Self Efficacy*(X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,860 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, yaitu $5,860 > 1,986$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.181	2	350.591	77.901	.000 ^b
	Residual	423.046	94	4.500		
	Total	1124.227	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Karakteristik Individu

Tabel ANOVA (analisis varians) digunakan untuk uji F pada tabel di atas. Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 77,901, yang berarti lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 ($77,901 > 3,09$). Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) dan *Self Efficacy*(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Melalui pengujian ini, dapat dilihat variabel mana yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap perubahan variabel terikat.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.481	2.466

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Berdasarkan tabel IV.23, diperoleh nilai R Square sebesar 0,486 atau 48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini dan mengindikasikan adanya pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel karakteristik individu pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel IV.24, diperoleh nilai R Square sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy*(X2) mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini dan mengindikasikan adanya pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel *self efficacy* pada kinerja pegawai.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.598	2.170

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian tersebut ditampilkan dalam tabel berikut:

Berdasarkan tabel IV.25, diperoleh nilai Adj R Square sebesar 0,616 atau 61,6% . Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) dan *Self Efficacy* (X2) secara simultan berpengaruh dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 61,6% , sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	2.121

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,314 lebih besar daripada t tabel 1,986 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan, sikap, nilai, dan minat kerja yang dimiliki pegawai dapat memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas. Pegawai dengan karakteristik yang lebih sesuai

dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih mudah beradaptasi dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Temuan ini sejalan dengan Syamsudin et al. (2025), Dwiwana et al. (2023), dan Sya'ban et al. (2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Agustina dan Santoso (2021) serta Putri dan Siagian (2023), sehingga memperlihatkan bahwa konteks organisasi dan karakter responden dapat menghasilkan hubungan yang berbeda.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 5,860 lebih besar daripada t tabel 1,986 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, menghadapi tantangan, dan menyesuaikan diri dengan perubahan, semakin baik kecenderungan kinerjanya. Keyakinan tersebut membantu pegawai tetap percaya diri dan berusaha ketika menghadapi kesulitan.

Hasil ini sejalan dengan Syamsudin et al. (2025), Mahardhika et al. (2024), serta Nurkhakiki dan Utami (2024). Sebaliknya, Fauziyyah dan Rohyani (2022) serta Wismawati et al. (2024) menemukan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 77,901 $> F$ tabel 3,09 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,6% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 38,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut mendukung Syamsudin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara praktis, kombinasi karakteristik individu yang sesuai dan keyakinan diri yang kuat dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih optimal.

KESIMPULAN

1. Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung 2,314 dan sig 0,023 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai, seperti minat, kemampuan, nilai, dan sikap kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat.
2. *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung 5,860 dan sig 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan

tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

3. Secara simultan, Karakteristik Individu dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $77,901 > F$ tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Self Efficacy secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,6% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 38,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Dengan demikian, Karakteristik Individu (X_1) dan Self Efficacy (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara karakteristik individu yang baik dan keyakinan diri yang tinggi akan secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas di instansi.

SARAN

1. Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Pusat disarankan untuk meningkatkan kesesuaian antara minat, kemampuan, dan penempatan tugas pegawai. Kesesuaian tersebut perlu menjadi perhatian agar setiap pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemetaan kompetensi, pemberian tugas sesuai kemampuan, serta kesempatan bagi pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya.
2. Instansi disarankan untuk meningkatkan keyakinan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan melalui pelatihan, pendampingan, dan pemberian umpan balik dari atasan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membantu pegawai lebih percaya diri ketika menghadapi pekerjaan yang sulit atau perubahan dalam pelaksanaan tugas.
3. Instansi perlu memperhatikan pencapaian target kerja pegawai dengan menetapkan target yang jelas, melakukan pembagian beban kerja secara proporsional, dan melaksanakan evaluasi secara berkala. Langkah tersebut dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditetapkan.
4. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian melalui penambahan variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan fasilitas kerja. Penelitian juga dapat diterapkan pada instansi maupun daerah yang berbeda agar temuan yang dihasilkan lebih bervariasi, memiliki cakupan yang lebih luas, serta meningkatkan peluang generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. I., & Santoso, A. (2021). Peran Karakteristik Individu Sebagai Salah Satu Penentu Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 64-72.
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yeni. (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 263-280.
- Apriliana Paska, Y., Eka Atmaja, H., & Ratnawati, S. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam Perspektif Tinjauan Literatur. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1887-1896.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Dwiyana, A. R., Alfiana, & Budiantono, B. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Blimbing Serta Peran *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(10), 1-8.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 4(3), 330-343.
- Mahardhika, A. P., Rini, H. P., & Sugito. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* dan Budaya Kerja. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(9), 10417-10420.
- Nurkhakiki, R., & Utami, E. M. (2024). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 152-168.
- Putri, A. S., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. *ECo-Buss Journal of Business Management*, 5(3), 935-945.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Cetakan ke-5)*. ALFABETA.
- Sya'ban, M. R., Lemiyana, L., & Juniawati, M. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. *Pelita: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 24(2), 92-99.
- Syamsudin, S., Yoberth, K., Ibrahim, A. I., & Islianty, R. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 572-586.
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240.
- Wismawati, I., Ridlwan, M., & Recky, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI*, 10(3), 2143-2153.