



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 18%

Date: Selasa, Desember 13, 2022

Statistics: 640 words Plagiarized / 3534 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PENGARUH **EFIKASI DIRI, ETOS KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI BANTEN**
Ade Jaya Sutisna* Nisa Agustina** _Sampel penelitian diambil secara proporsional random sampling dengan perhitungan Slovin, sebanyak 91 responden. Hasil penelitian diperoleh: (a) terdapat pengaruh **disiplin terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan** oleh hasil uji-t, yaitu diperoleh t-hitung sebesar 8,210 dengan nilai signifikansi (p- value) sebesar 0,000, (b) terdapat **pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi** Banten, ditunjukkan oleh nilai t- hitung sebesar 4,409 dengan nilai p-value = 0,001, (c) terdapat **pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten**, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,832 dengan nilai p-value = 0,000, dan (d) terdapat **pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan** secara simultan **terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi** Banten, ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 131,622 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000.

Implikasi **dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Banten**, maka dapat dilakukan melalui peningkatan efikasi diri pegawai, etos kerja pegawai, **dan dukungan organisasi yang dirasakan** para pegawainya. Adapun saran yang penulis sampaikan adalah hendaknya Kantor **Sekretariat Daerah Provinsi Banten** untuk meningkatkan kinerja pegawainya yaitu dengan lebih memperhatikan efikasi diri pegawai, meningkatkan etos kerja pegawai,, **dan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai** adalah positif. _ _

Pendahuluan Salah satu unsur penting dari suatu organisasi adalah manusia. Eksistensi suatu organisasi sangat tergantung dari dukungan manusia selaku activator guna merealisasikan tujuannya.

Pentingnya manusia bagi suatu organisasi dikarenakan manusia dapat melakukan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana pertama kali disampaikan oleh George R. Terry, seperti: **planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), actuating (penggerakan), dan controlling (pengawasan)**. Bahkan sejalan dengan perkembangan ilmu manajemen meliputi juga fungsi **evaluating (evaluasi)**. Fungsi-fungsi tersebut sangat diperlukan guna merealisasikan program- program yang dibuat oleh suatu organisasi guna mencapai tujuannya.

Organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya apabila tidak didukung oleh manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi, dan tentunya manusia yang dibutuhkan adalah yang memiliki kualitas yang "mumpuni" atau _berkualitas dibidangnya. Apapun sumber daya atau modal yang dimiliki oleh suatu organisasi apabila tidak didukung atau dijalankan oleh manusia yang "kapabel" akan kesulitan dalam meraih atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, bagi suatu organisasi **pengelolaan sumber daya manusia** terus menjadi isu yang sangat strategis dan penting.

Tidak aneh jika organisasi akan terus berupaya melakukan pemberdayaan dan **pengembangan sumber daya manusia** secara kontinyu, optimal, dan terarah. Tujuannya tidak lain adalah untuk terus meningkatnya kinerja sumber daya manusia pada organisasinya. Hal tersebut juga disadari oleh organisasi pemerintahan yang dalam programnya akan senantiasa mencantumkan program peningkatan kinerja pegawainya. **Manajemen sumber daya manusia** pada suatu organisasi pemerintahan senantiasa dilakukan secara efektif, artinya program peningkatan kinerja pegawai ditujukan pada aspek individu,

kelompok, dan organisasi, dan untuk mencapai hal tersebut dilakukan melalui peningkatan keahlian (skill), keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang nantinya akan bermanfaat bagi organisasi.

Untuk mencapai hal tersebut, tentunya organisasi juga harus menempatkan manusia secara objektif dan adil, sehingga manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dapat mandiri dan meningkat kesejahterannya sehingga dalam menjalankan tugasnya akan bekerja dengan baik yang pada akhirnya berimbas pada kinerjanya yang baik pula. Organisasi pemerintahan sejak dimulainya orde reformasi dalam menyikapi posisinya telah mengalami perubahan dalam paradigmanya, yang sebelumnya bersikap "penguasa" berubah menjadi public servant (pelayan publik).

Sebagai pelayan publik, organisasi pemerintahan dituntut untuk menyajikan pelayanan yang maksimal. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan kinerja yang baik merupakan kebutuhan dan menjadi prioritas bagi organisasi pemerintahan dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya mengalami amandemen beberapa kali, terakhir adalah Undang-Undang No.

9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, salah satu titik sentralnya adalah peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Selain itu, peningkatan kinerja juga diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Adapun aturan teknisnya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang kemudian dirubah oleh PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Semua Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut bertujuan guna meningkatkan kedisiplinan, pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang semuanya terkait dengan kinerja pegawai. Berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Sekretariat Daerah Provinsi Banten Tahun 2017-2022, Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Banten sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Pemerintah Provinsi Banten merupakan salah satu pelaku pembangunan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian harapan terwujudnya "Banten Mandiri, Maju, Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa".

Untuk mewujudkan harapan tersebut, Setda Provinsi Banten mengemban Tugas Pokok

dan Fungsi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Gubernur Banten No. 83 Tahun 2016 Pasal 5 adalah membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Oleh karena itu, Setda Provinsi Banten dituntut dapat merealisasikan visi dan misi pembangunan Provinsi Banten 2017-2022, melalui penempatan visi kelembagaan sebagai ukuran suatu keberhasilan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya. Sekretariat Provinsi Banten sebagai salah satu organisasi pelayanan publik sangat memerlukan dukungan kinerja pegawai yang baik.

Ruang lingkup hubungan kerja Sekretariat Provinsi Banten dalam menjalankan tupoksinya adalah sangat berat, Namun sayangnya, berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan ditemukan masih adanya pegawai dengan kemampuan kualitas pegawai yang belum memadai. Kondisi tersebut dikarenakan masih adanya pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah, sebagaimana tergambar pada tabel berikut:

Jumlah PNS di Kantor **Sekretariat Daerah Provinsi Banten** Berdasarkan Tingkat Pendidikannya / Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, sebagian besar tingkat pendidikan PNS di Kantor **Sekretariat Daerah Provinsi Banten** adalah S1 sebanyak 227 pegawai atau 49,67%.

Namun PNS dengan tingkat pendidikan di bawah S1 masih besar yaitu untuk tingkat pendidikan SMA/ sederajat mencapai 87 pegawai atau 19,03% dan masih ada PNS dengan tingkat pendidikan SMP/ sederajat sebanyak 2 pegawai atau 0,43%. Persentase PNS berdasarkan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, baik teknis maupun manajerial. Selanjutnya, permasalahan lainnya adalah terkait dengan dukungan sarana kerja, seperti komputer dan laptop belum tersedia berdasarkan tingkat kebutuhan, padahal beban kerja begitu besar.

Akibatnya, ditemukan pekerjaan yang terlambat diselesaikan dikarenakan keterbatasan tersebut. Pekerjaan yang banyak terhambat adalah dalam penyusunan laporan, bahkan karena keterbatasan tersebut ditemukan juga kesalahan dalam penyusunan laporan. Hal tersebut **disampaikan oleh salah satu pegawai yang** peneliti wawancarai secara langsung, namun yang bersangkutan keberatan namanya dan jabatannya disampaikan dalam tesis ini. Permasalahan lain yang peneliti temukan di lokasi penelitian adalah masalah kedisiplinan, terutama kedisiplinan jam kerja. Masih ditemukan adanya pegawai yang tidak disiplin dalam jam masuk dan jam pulang. Beberapa pegawai masuk kerja di atas pukul 08.00 WIB dan pulang sebelum **pukul 16.00 WIB. Hal** tersebut ditunjukkan dengan minimnya jumlah kehadiran pegawai termasuk pegawai yang masih di luar kantor disaat jam kerja.

_Kemudian permasalahan lainnya adalah masih adanya ketidak efisienan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan (membuat laporan, tumpukan berkas yang tertunda, dll.). Keterlambatan tersebut dikarenakan adanya sikap malas dan menganggap sepele pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal dilaksanakan sehingga menjadi tidak efisien dan efektif. Banyak **faktor yang mempengaruhi kinerja** pegawai, diantaranya: **efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan.** Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai baik, juga sebaliknya, tergantung kondisi dari ketiga faktor tersebut.

Hal tersebut didasarkan oleh sejumlah penelitian sebelumnya yang mengkaji **faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja** pegawai. Kinerja pegawai sebagaimana disebutkan di atas dipengaruhi oleh faktor self- efficacy (efikasi diri) sebagai bentuk keyakinan atas kemampuan diri untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Gist dan Mitchell (dalam Dewi dan Wimbari, 2011), efikasi diri sebagai suatu konteks organisasional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kepercayaan yang tinggi bahwa dia akan mampu mencapai kinerja yang baik, walaupun adanya tekanan dalam pekerjaan tersebut. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Orang yang mempunyai penilaian efikasi diri yang tinggi akan bertanggungjawab dan memiliki partisipasi yang tinggi pula terhadap pekerjaannya.

Hal ini dikarenakan efikasi diri tersebut menjadi dasar bagi individu untuk lebih gigih dalam berusaha mencapai kondisi yang lebih baik dan segera keluar dari masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menghindari semua tugas dan mudah menyerah ketika masalah muncul. Pegawai dengan efikasi diri rendah menganggap kegagalan sebagai kurangnya kemampuan

yang ada, sebaliknya yang memiliki efikasi diri tinggi justru akan berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan.

Pegawai yang memiliki efikasi diri rendah cenderung memiliki motivasi berprestasi yang rendah pula, sebaliknya pada karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Berdasarkan hasil pengamatan awal yang peneliti laksanakan ditemukan bahwa masih ditemukan pegawai yang salah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu diperbaiki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efikasi diri dinilai dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejumlah penelitian juga membuktikan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ramadhani dan Lestariningsih (2020) yang melakukan survey terhadap 70 karyawan Laksmi Muslimah Surabaya diperoleh hasil bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Rahayu et al. (2018) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja staf telemarketing di sektor perbankan di Jakarta. Namun, ada juga hasil penelitian yang berbeda seperti penelitian Kaseger (2013) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Manado.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja. Etika kerja merupakan salah satu penentu keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan perwujudan ketaatan pada aturan organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Menurut Andayani et al. (2010), etos kerja juga merupakan gambaran moral seseorang berdasarkan etika kerja yang ditunjukkan dengan semangat, sikap dan perilaku kerja yang baik selama bekerja. Menurut Farrukh et al. (2015) adanya etos kerja dapat digunakan untuk mengamati perilaku seseorang sesuai dengan prinsip dan kaidah moral. Selanjutnya, Khazanah dkk.

(2010) mengemukakan bahwa _efisiensi, produktivitas, kinerja, komitmen perusahaan dapat meningkat dengan adanya etika kerja. Dengan demikian etos kerja dapat diartikan sebagai sikap yang keberadaannya disebabkan oleh kebiasaan yang sesuai dengan norma dan diyakini dalam setiap tindakan. Permasalahan terkait dengan etos kerja pegawai di lingkungan Kantor Setda Provinsi Banten adalah masih ditemukan sejumlah pengaduan dari masyarakat atas peran PNS memberikan pelayanan publik yang berkualitas, bahkan menjadi suatu yang terbalik dimana justru masyarakat yang harus melayani kebutuhan mereka. Jadi, sangat jelas bahwa adanya permasalahan dengan etos kerja para pegawai Setda Provinsi Banten dalam menjalankan tugas dan perannya.

Oleh karena itu, peran dari para penyelenggara negara salah satunya adalah mewujudkan etika para PNS sebagai salah satu instrumen pengawasan dalam pelaksanaan apa yang menjadi tugas, fungsi, dan perannya. Hal tersebut menjadi salah satu dasar diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang kemudian dirubah menjadi Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020, sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Melalui peraturan tersebut para ASN sebagai salah satu profesi harus memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip-prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen ASN. Sejumlah peneliti pada penelitian sebelumnya juga telah melakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Arifin dan Putra (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Mamminga (2019) bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo.

Faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Ludiya (2017) dukungan organisasi adalah suatu

cara organisasi untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebab dalam menjadikan motivasi kerja yang bagus ada salah satunya dukungan organisasional yang berpengaruh besar. Salah satu penentu kinerja yang penting adalah dukungan organisasi yang dirasakan (Utami & Sudarma, 2015).

Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi sangat diterima, maka pegawai menyatukan keanggotaan sebagai organisasi ke dalam identitas mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi. Oleh karena itu diharapkan organisasi dapat memberikan dukungan kepada karyawannya, karena dukungan organisasi yang dirasakan tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat dilihat dari penghargaan yang diterima karyawan, peluang peningkatan kapasitas, kondisi ibadah, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Susmiati & Sudarma, 2015).

Permasalahan yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai masih belum sepenuhnya diterima. Misalnya, ketersediaan sarana komputer yang memadai dan kapasitasnya baik belum dapat dipenuhi. Akibatnya, beban kerja yang besar dan tidak adanya dukungan sarana yang memadai menjadikan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian mengenai pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan pada umumnya menghasilkan pengaruh yang positif, seperti penelitian yang dilakukan Hafidhah dan Martono (2019), Muizu, dkk. (2019), dll.

Namun dalam penelitian Chiang dan Hsieh (2012) menghasilkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pada kinerja karyawan hotel tidak mempunyai pengaruh secara signifikan. Begitu juga dengan penelitian Saltson dan Sharon (2015) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan belum mampu memengaruhi secara signifikan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai "Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten" sebagai judul penelitian ini.

Penelitian tersebut perlu dilakukan, selain adanya sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten, juga adanya hasil penelitian yang satu peneliti dengan peneliti lainnya berbeda. Hal lain yang menjadikan alasan bahwa perlunya dilakukan penelitian adalah belum adanya penelitian yang menggabungkan ketiga faktor, yaitu: efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, pada penelitian ini menjadikan ketiga faktor tersebut untuk dikaji pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah perlu

dilakukan, sehingga dapat diketahui tingkat determinasi dari masing-masing faktor pengaruh nya terhadap kinerja pegawai. Ini juga yang menjadi kebaharuan dari penelitian yang penulis laksanakan. Metode Penelitian Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah metode kuantitatif deskriptif-verifikatif.

Menurut Noor (2011:38), "metode kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik". Adapun penelitian deskriptif menurut Traves (dalam Husein, 2007:22) diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Dengan adanya gambaran dari masalah yang ada dalam penelitian maka penulis selanjutnya dapat mengambil kesimpulan. Kemudian setelah dideskripsikan dilanjutkan dengan metode penelitian verifikasi. Analisis verifikasi adalah analisis data dengan cara membandingkan data- data yang ada sesuai

dengan kebutuhan penelitian untuk dilakukan penganalisaan lebih mendalam. Populasi Menurut Noor (2011:147), populasi digunakan untuk menyebut seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari obyek penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut berarti populasi penelitian ini. Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Sekreariat Daerah Provinsi Banten sebanyak 1002 orang pegawai, yang terdiri dari: (1) PNS sebanyak 446 pegawai (44,5%); dan (2) Non-PNS sebanyak 556 pegawai (55,5%). Jadi sampel ditetapkan secara proporsional.

Sampel Menurut Noor (2011:148-149), mengemukakan bahwa pengambilan sampel adalah proses memilih jumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada populasi. Jadi banyaknya sampel (n) adalah 90,93 dibulatkan menjadi 91 pegawai yang penentuannya dilakukan secara proporsional random (acak proporsional). Ke- 91 pegawai tersebut (setelah ditetapkan secara acak) Teknik Pengumpulan Data Menurut Riduwan (2010:51), "Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data".

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pernyataan tersebut disusun secara lengkap, apa yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan, dengan ketentuan "angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model skala Likert yang dirumuskan dengan 5 kategori". Menurut Sugiyono (2010:107-108), "skala Likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Hasil dan Pembahasan Pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten Pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 8,210 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000.

Sedangkan nilai koefisien korelasi r -hitung sebesar 0,843, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, artinya makin baik efikasi diri, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, makin rendah efikasi diri, maka makin rendah pula kinerja pegawai pegawai. Pengaruh Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten Pengujian hipotesis kedua (H_2) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t -hitung = 4,409 dengan nilai signifikansi (p -value) sebesar 0,001.

Sedangkan nilai koefisien korelasi r -hitung sebesar 0,790, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara etos kerja dengan kinerja pegawai adalah kuat, artinya makin baik etos kerja, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, makin

rendah etos kerja, maka makin rendah pula kinerja pegawai pegawai. Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten Pengujian hipotesis ketiga (H3) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t-hitung = 4,832 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000.

Sedangkan nilai koefisien korelasi r-hitung sebesar 0,810, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, artinya makin baik dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, makin rendah dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin rendah pula kinerja pegawai pegawai. Pengaruh Efikasi Diri (X1), Etos Kerja (X2), dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten Pengujian hipotesis keempat (H3) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan variabel efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten ditunjukkan oleh nilai F-hitung = 131,622 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000.

Sedangkan nilai koefisien korelasi r-hitung sebesar 0,905, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara simultan (bersama-sama) dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat, artinya makin baik efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin baik pula kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, makin rendah efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, maka makin rendah pula kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R-Square), yaitu sebesar 0,819, artinya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan sebesar 81,9%, sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan model Hubungan ketiga variabel bebas (efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dituliskan dalam suatu model regresi, yaitu : $Y = -20,641 + 0,814.X1 + 0,660.X2 + 0,623.X3$.

Dari model tersebut menunjukkan adanya hubungan linear yang positif dari efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut semakin memperkuat dari hasil-hasil yang ditunjukkan secara

parsial. Dengan demikian, maka keterkaitan antara efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai adalah sangat kuat.

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten penulis menarik kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 8,210 dengan nilai p-value = 0,000. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,409 dengan nilai p-value = 0,001.

Terdapat pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten, ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,832 dengan nilai p-value = 0,000. Terdapat pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten,

ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 131,622 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000.

Besarnya pengaruh variabel **efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan** secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 81,9%, sedangkan sisanya 18,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan model regresi, yaitu: $Y = -20,641 + 0,814.X1 + 0,660.X2 + 0,623.X3$. Secara umum hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para pegawai dan pimpinan pada Kantor **Sekretariat Daerah Provinsi Banten** sebagai bahan pertimbangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik, maka institusi harus memberikan ruang yang luas kepada para pegawainya untuk meningkatkan efikasi diri, meningkatkan kesadaran atas etos kerjanya, dan mendorong organisasi untuk memberikan dukungan kepada para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menghormati dan menghargai hasil kerja pegawai, memberikan penghargaan dan menciptakan situasi lingkungan kerja yang ramah dengan para pegawai, serta menyediakan sumber daya guna mendukung pekerjaan yang dilakukan para pegawai. Implikasi **dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Banten**, maka dapat dilakukan melalui peningkatan efikasi diri pegawai, etos kerja pegawai, **dan dukungan organisasi yang dirasakan** para pegawainya.

INTERNET SOURCES:

3% - <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/705>
<1% - <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6500/SKRIPSI.pdf>
<1% -
<https://biropemerintahan.bantenprov.go.id/upload/regulasi/Bab%20I%20-%20VII.pdf>
<1% - <http://repository.stei.ac.id/1343/3/BAB%20II.pdf>
<1% - <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3373/1/ARTIKEL%20RIA%20SANTIKA.pdf>
<1% -
<http://repository.uinbanten.ac.id/303/1/HARYANTI%20YULIANI%20123300328.pdf>
<1% - http://repository.radenintan.ac.id/1171/3/BAB_II.pdf
<1% -
<https://media.neliti.com/media/publications/61059-ID-pengelolaan-sumber-daya-manusia-tinjauan.pdf>
<1% -
<http://nurhidayah.staff.umy.ac.id/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/>

<1% -

<https://isnet.or.id/mengelola-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-organisasi/>

<1% -

<https://123dok.com/document/y875xl2z-undang-undang-nomor-tahun-pemerintahan-daerah.html>

<1% -

<https://infoasn.id/undang-undang-2015/undang-undang-nomor-9-tahun-2015.html>

<1% -

<https://bappedalitbang.banjarmasinkota.go.id/2014/02/undang-undang-nomor-5-tahun-2014.html>

<1% -

<https://cilacap.kemenag.go.id/profil/pp-no-11-tahun-2017-tentang-manajemen-pegawai-negeri-sipil/>

<1% - <https://ppid.lan.go.id/wp-content/uploads/2021/07/1.-PLAN-15-2020.pdf>

<1% - <https://dmsppid.bantenprov.go.id/upload/dms/45/renstra-2017-2022.pdf>

<1% -

<https://dp3akkb.bantenprov.go.id/post/pemerintah-provinsi-banten-memberlakukan-bebas-denda-pkb-bebas-pokok-dan-dandan-bbnkb-ii-pengurangan-pokok-pkb-20-untuk-kendaraan-mutasi-masuk-dari-luar-negeri>

<1% -

https://jdih.riau.go.id/downloadProdukhukum/Pergub_No_98_Tahun_2016_Sekretariat_Daerah_Provinsi_Riau_Salinan_1.pdf

<1% - <https://dprd-bantenprov.go.id/visi-dan-misi/>

<1% - <https://setdprd.bantenprov.go.id/uploads/topics/15808078971763.pdf>

<1% -

<https://www.kompasiana.com/aliciadamayanti/5ec0f7f9097f3623c743e0d2/rendahnya-tingkat-pendidikan-adalah-faktor-kemiskinan>

<1% - <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/3149/986/>

<1% -

<https://daerah.sindonews.com/berita/1072777/189/mulai-2016-pegawai-pemkab-bantu-l-pulang-jam-1600-wib>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/350349172_Faktor-faktor_yang_Mempengaruhi_Kinerja_Pegawai

<1% - https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6534-Full_Text.pdf

<1% - <https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/pentingnya-membangun-efikasi-diri>

<1% - <http://etheses.iainkediri.ac.id/2108/3/933413414%20BAB%20II.pdf>

<1% - <https://artikula.id/dery/mengenali-sumber-efikasi-diri/>

<1% -

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/42548/MTQ0Nzcy/Hubungan-Efikasi-Diri-D>

engan-Kualitas-Hidup-Penderita-Penyakit-Paru-Obstruktif-Kronik-Ppok-Di-Rsud-Dr-Mo
ewardi-BAB-II.pdf

<1% -

http://perpustakaan.poltekkes-malang.ac.id/assets/file/kti/1402450097/7._BAB_2_.pdf

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/57321/5/BAB%20II.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/yjm4215y-hasil-penelitian-pembahasan-berdasarkan-pengamatan-terhadap-kemampuan-mengerjakan.html>

<1% - <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/download/7877/6789>

<1% - <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3058/3074/>

<1% -

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1264936&val=14936&title=PENGARUH%20EFIKASI%20DIRI%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20DI%20SMA%20PGRI%203%20JAKARTA>

<1% - <https://idr.uin-antasari.ac.id/9646/11/BAB%20II.pdf>

<1% - <https://bpsdm.pu.go.id/berita?id=860>

<1% -

<https://adoc.pub/tindak-lanjut-undang-undang-nomor-5-tahun-2014-tentang-apara.html>

<1% - <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/341/229/>

<1% - <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download/4336/3084>

<1% - <https://ojs.univprima.ac.id/index.php/jiapb/article/view/40>

<1% -

http://karyailmiah.uho.ac.id/karya_ilmiah/Laode_Anto/27.PENINGKATAN_KINERJA_PEGAWAI.pdf

<1% - <https://ja.ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/download/6597/5940>

<1% -

https://www.academia.edu/55544692/DUKUNGAN_ORGANISASI_YANG_DIRASAKAN_DAN_KETERIKATAN_KARYAWAN_PADA_KARYAWAN_PT_BANK_RAKYAT_INDONESIA_Persero_Tbk_CABANG_BANDA_ACEH

<1% - <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/55/49/>

<1% - <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/viewFile/7149/4031>

<1% - <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/download/1405/972>

<1% - http://eprints.ums.ac.id/31093/2/BAB_I.pdf

1% -

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1815/9/13.%20UNIKOM_LAILY%20MARWANI%20S_BAB%20III.pdf

1% - <https://www.pengetahuanku13.net/2019/06/metode-penelitian-kuantitatif.html>

<1% - <http://repository.radenintan.ac.id/3438/5/BAB%203.pdf>

<1% - http://repository.upi.edu/9000/4/s_jep_0801207_chapter3.pdf

<1% -

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/17998/05.3%20bab%203.pdf?sequence=8>

<1% -

<https://kumparan.com/berita-update/teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-kuantitatif-1un3C9RXnb1>

<1% - http://repository.upi.edu/86228/4/S_PEA_1807998_Chapter3.pdf

1% -

https://digilib.sttkd.ac.id/1762/4/BAB%20III%20SKRIPSI%20-%20DWI%20SETIARINI_4.pdf

<1% - <https://penerbitdeepublish.com/skala-pengukuran-dalam-penelitian/>

<1% - <http://repository.unim.ac.id/1555/4/4.%20BAB%20III.pdf>

<1% -

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/biopsikososial/article/download/14684/5850>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/31912/9/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% -

<http://www.sampling-analisis.com/2017/07/cara-menghitung-koefisien-korelasi-r.html>

<1% -

https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Prosiding_KoPeN/article/viewFile/1071/647

<1% - <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/download/204/192>

<1% - <http://repo.uinsatu.ac.id/9268/9/BAB%20VI.pdf>

<1% -

<https://media.neliti.com/media/publications/31701-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-pegawai-di-dinas-kebudayaan-dan-pariwisa.pdf>

<1% -

<http://digilib.uinsgd.ac.id/26218/1/miharja.2017.analisis%20karier%20karyawan%20pempuan....pdf>