

Hubungan *Self Efficacy* Dan *Social Support* Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan

STEFANI SOFIA SAGAY¹

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

stefanisofiasagay@gmail.com

Artikel history

	<i>Received</i>	<i>Revised</i>	<i>Accepted</i>	<i>Published</i>
Kata Kunci :	Abstrak			
<i>Self efficacy, Social Support, Kinerja Pegawai</i>	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Self efficacy dan Social support dengan Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang ada di kantor inspektorat kabupaten minahasa selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angkat/kuisisioner, dan populasi dalam penelitian ini yaitu 67 orang dengan mengambil sampel sebanyak 53 orang di dalamnya termasuk pegawai dan thl. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang di dapat yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara self efficacy dan social support dengan kinerja pegawai secara bersama-sama yang berarti H1 di dalam penelitian ini diiterima. Nilai R Square atau R² 0,54. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan memiliki hubungan yaitu sebesar 0,54 dengan variabel Y. Kedua variabel independen self efficacy dan social support mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,54. Atau 54%.</i></p>			
*Corresponding Author:				
STEFANI SOFIA SAGAY¹				
Institut Agama Kristen Negeri Manado Email : stefanisofiasagay@gmail.com				

Stefani Sofia Sagay. Hubungan *Self Efficacy* Dan *Social Support* Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1(2), 71-78.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah tempat seorang pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Fauzi et al., 2022). Lingkungan kerja memenuhi aspek kehidupan setiap pegawai dimana mencakup keamanan, kenyamanan, kebersihan serta dukungan sosial. Berada di lingkungan yang positif bisa membentuk kinerja dari para pegawai.

Kinerja adalah bentuk hasil pekerjaan dari setiap pegawai dalam hal mencapai suatu tujuan (Tirtayasa, 2019). Berbicara tentang kinerja pegawai pastinya mempunyai sikap yang profesional serta melakukan tugas kerjanya dengan baik dan benar. Kinerja pegawai itu sendiri, yang mencapai tingkat produktivitas yang tinggi melalui kinerja yang baik dan sikap jujur serta keteladanan terhadap pimpinan dan rekan kerja. Akan tetapi untuk meningkatkan kinerja pegawai, permasalahan kerja kerap kali muncul untuk memudahkan usaha pegawai dalam menjalankan pekerjaan, salah satunya tekanan atau stress kerja. Tekanan dalam dunia kerja membuat individu merasa kurang percaya diri serta hilangnya semangat untuk bekerja. Hal ini membuat individu merasa tidak layak bekerja, mengurung diri, hingga berhenti bekerja. Lingkungan kerja pegawai yang menyebabkan individu kesulitan dalam bekerja membutuhkan yang namanya *self*

efficacy. Rasa percaya akan dirinya sendiri serta bagaimana seseorang bisa yakin bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu ialah *self efficacy*.

Setiadi mendefinisikan *self efficacy* sebagai bentuk rasa percaya seseorang terhadap potensinya untuk mengerjakan setiap tugas serta tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan (R. Setiadi, 2010). Didalamnya dapat membentuk karakter serta cara kerja seorang pegawai untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* sendiri sangat penting dalam lingkup pekerjaan. Yaitu bagaimana cara percaya pada kemampuan sendiri dan bagaimana individu dapat bekerja dengan kebanggannya yang tersendiri. Hal ini menjadi suatu kebanggaan bagi setiap individu dalam mengoptimalkan kinerja yang terbentuk. Namun tidak percaya pada kemampuan individu sendiri membuat individu mengalami penurunan kinerja dan membuat ketidakpercayaan diri pada kemampuannya menghilang seketika itulah sebabnya individu membutuhkan yang namanya *social support*.

Social support merupakan dukungan dari setiap orang yang memiliki kedekatan dengan individu dalam suatu lingkungan sosial (Saputri & Sugiharto, 2020). Bagi setiap pegawai dukungan sosial menjadi bagian terpenting, dimana setiap pegawai memerlukan adanya harapan serta penguatan dari setiap orang yang mendukungnya ketika ia berada di fase yang membuat dirinya tidak berarti apa-apa. Dukungan dari keluarga, saudara, pemimpin serta rekan-rekan kerja membuat seseorang merasa jauh lebih baik. Dukungan sosial membantu individu dalam menjalankan aktivitas kerja baik dalam lingkungan ia bekerja maupun diluar lingkungan kerjanya. *Social support*/dukungan sosial menjadi faktor penting seorang pegawai dalam memudahkan pekerjaannya.

Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan peneliti melakukan pengamatan mengenai aktivitas kerja setiap pegawai. Aktivitas kerja yang dilakukan pegawai terlihat cukup baik dan berjalan dengan lancar. Terlihat bahwa beberapa pegawai menjalin komunikasi satu dengan yang lain serta saling berdiskusi mengenai pekerjaan dan waktu yang paling tepat untuk mereka refreshing. Pegawai kehilangan kepercayaan diri akan kemampuan dimiliki. Mereka ragu-ragu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan serta merasa bahwa pekerjaan tersebut bertentangan dengan apa yang diberikan pimpinan. Kurangnya *social support* dari keluarga bahkan teman kerja membuat individu lebih merasa kehilangan semangat dalam bekerja. Lingkungan tempat individu bekerja merupakan hal yang paling berpengaruh bagi kehidupan kerja pegawai. Kinerja menjadi bagian penting bagi pegawai untuk bisa terus bekerja dan mendapatkan keuntungan baik gaji maupun tunjangan.

METODE

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara *Self efficacy* Dan *Social support* Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan. *Self efficacy* dan *social support* merupakan variabel independen, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Lokasi ini bertempat di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan yang terletak di, Jl. Trans Sulawesi, Lopana, Kec. Amurang Timur Kab. Minahasa Selatan. Waktu penelitian di mulai dengan prasurvei pada bulan Maret dan dilanjutkan pada bulan Mei-Juni 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 67 orang Pegawai dan THL di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan. Peneliti memilih sampel dengan melihat faktor dan masalah dalam penelitian serta tujuan dan hipotesis dengan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Dalam pengumpulan data digunakan 3 instrumen yakni instrumen untuk mengukur variabel X1 (*Self efficacy*), Variabel X2 (*Social Support*) dan Y (*Kinerja Pegawai*). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pembagian angket atau kuesioner.

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Data

Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan terletak di lokasi Lopana Kec. Amurang Timur Kabupaten Minahasa Selatan.

1. Kualifikasi responden dilihat dari usia

Tabel Responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-40 tahun	23	43%
2.	41-58 tahun	30	57%
Jumlah		53	100%

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa Ada 23 responden berusia 20–40 tahun dan 30 responden berusia 41–58 tahun.

2. Kualifikasi responden dilihat dari jenis kelamin

Tabel Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	26	49%
Perempuan	27	51%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki dengan jumlah 26 orang dan responden perempuan dengan jumlah 27 orang.

3. Kualifikasi responden dari jenis pekerjaan di sajikan sebagai berikut

Tabel Responden berdasarkan jenis pekerjaan

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	26	49%
Perempuan	27	51%
Jumlah	53	100%

Berdasarkan data yang ada memperlihatkan bahwa responden yang memiliki pekerjaan sebagai Pegawai Sipil Negara (PNS) berjumlah 45 orang dan responden yang memiliki pekerjaan sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) berjumlah 27 orang.

Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel independen (X1) dan variabel independen (X2) harus diuji regresi linier berganda untuk menentukan hubungan mereka dengan variabel dependen (Y).

Tabel berikut menunjukkan nilai regresi yang diperoleh dari hasil program SPSS versi 25.

Tabel Uji regresi linear berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.159	5.423		2.242	.029
	<i>Self efficacy</i>	-.108	.144	-.100	-.748	.458
	Social Support	.795	.132	.802	6.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel diatas bentuk persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = a - bX_1 + bX_2 = 12.159 - 0.108X_1 + 0.795X_2$. Dari persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut.

1) Konstanta (a)

Nilai konstanta yaitu 12.159 ialah konstanta atau situasi ketika variabel kinerja pegawai belum memiliki hubungan dengan variabel lainnvariabel yang lain yaitu *self efficacy* (X₁) dan *social support* (X₂). Jika variabel independen tidak ada maka kinerja pegawai tidak mengalami perubahan

2) *Self efficacy* (X₁)

Self efficacy (X₁) memiliki hubungan negatif dengan Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0.108. Hal ini berarti *self efficacy* tidak berhubungan dengan kinerja pegawai secara positif dan tidak memiliki hubungan yang searah. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,038 dan jika variabel *self efficacy* meingkat 1 satuan sebaliknya variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 1 satuan. Asumsi variabel lainnya tetap konstan.

3) *Social support* (X₂)

Koefisien regresi *social support* (X₂) yaitu sebesar 0,795, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti *social support* dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,795 diartikan apabila variabel *social support* mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi semua variebel bebas lainnya tetap atau konstan.

a. Koefisien kolerasi (R)

Tujuan dari koefisien kolerasi adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independen dengan variabel dependen berhubungan satu dengan yang lain. Koefisien kolerasi diwakili dengan simbol R, yang besarnya diantara =1 dan -1 (0 > R < 1). Hasil yang mendekati +1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah dan cukup erat, sedangkan hasil yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang kurang erat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi dari kedua variabel X dan Y secara bersamaan. Simbol R^2 terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dan besarnya yang lebih besar dari 1 menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen cukup besar untuk menjelaskan variabel dependen, dan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti adalah sisanya.

Tabel Uji koefisien (R) dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.524	2.28233

a. Predictors: (Constant), Social Support, *Self efficacy*

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat R Square sebesar 0.542 ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dan *social support* mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. tingkat kekuatan hubungan antara X_1 dan X_2 dengan Y bisa dilihat pada tabel dibawah ini dari Theodore Colton (Lolombulan, 2017).

Tabel Pedoman interpretasi koefisien kolerasi

Koefisien kolerasi	Kategori
0,00-0,25	Sedikit atau tidak ada hubungan
0,26-0,50	Cukup kuat
0,51-0,75	Sedang sampai kuat
0,76<1,00	Sangat kuat

Diketahui nilai $R^2 = 0,54 = 54\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan memiliki kontribusi sebesar 54% terhadap kinerja pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Setelah analisis regresi berganda dilakukan, uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan validitas dan ketepatan persamaan regresi yang digunakan. Didalamnya yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteoskedisitas adalah uji penerimaan klasik (Purba et al., 2021).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel yang digunakan memiliki distribusi normal. Ghozali menyatakan bahwa rumus Kolmogrov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas ini. Kriteria data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dan sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05, maka data dianggap tidak normal (M. Ghozali., 2017).

Tabel Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23801113
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.065
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4. Nilai asymp.sig. (2-tailed) atau nilai probabilitas yang dapat diperoleh sebesar 0,200, sehingga 0,200 lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi menunjukkan korelasi tinggi atau sempurna antara variabel independen. Tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi jika nilai toleransi dan nilai variance inflasi faktor (VIF) kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1.

Tabel Uji multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	12.159	5.423		2.242	.029	
	<i>Self efficacy</i>	-.108	.144	-.100	-.748	.458	.517 1.936
	Social Support	.795	.132	.802	6.024	.000	.517 1.936

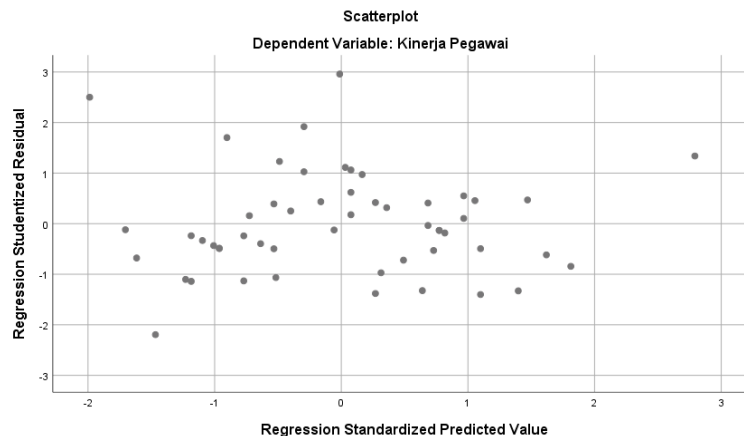
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: SPSS versi 25

Data dari Tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* diri (X1) dan variabel *social support* (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,936 dan nilai toleransi sebesar 0,517. Nilai-nilai ini memenuhi syarat, yang berarti bahwa tidak ada bukti multikolinearitas pada model regresi atau data tidak multikolinear. Dengan kata lain, tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi menunjukkan variasi yang tidak sama antara residu pengamatan yang berbeda. Nilai prediksi variabel yang bersangkutan (ZPRED) dan residunya (SPRESID) digunakan untuk memeriksa heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik pada sumbu Y membentuk pola tertentu yang teratur dan kemudian menyempit di atas dan di bawah 0, tetapi tidak ketika titik-titik tersebut menyebar ke atas dan ke bawah 0 tanpa membentuk pola.

Gambar Uji Heteroskedistas *Scatterplot*



Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola maka dapat dikatakan terjadi heteroskedisitas atau terjadi ketidaksamaan varian dari residual dan telah memenuhi persyaratan yaitu tidak terjadi heteroskedisitas.

Self efficacy saling berkaitan dengan social support, dikarenakan kepercayaan diri serta dukungan dari setiap orang merupakan hal yang paling penting bagi pegawai. Ketika pegawai merasa tidak percaya diri dengan hasil kerjanya, maka hasil kerja yang dibuat menjadi sia-sia. Begitu juga dengan berkurangnya dukungan dari orang-terdekat membuat pegawai kesulitan menjalankan tugas dan pekerjaan yang di tetapkan. Sebaliknya ketika seseorang memiliki kepercayaan terhadap dirinya dan dipenuhi dengan banyaknya dukungan membuat pegawai lebih semangat untuk meningkatkan hasil kerja yang baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil analisis yang ada diketahui bahwa variabel *self efficacy* dan *social support* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa tingginya *self efficacy* dan *social support* dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya rendahnya *self efficacy* dan *social support* mdapat membuat kineja pegawai menurun. Penjelasan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatma Sepita Syarah (2019), Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) yang memperlihatkan bahwa *self efficacy* dan *social support* berhubungan secara positif dengan kinerja pegawai

Uji hipotesis dibuktikan bahwa (H1) dalam penelitian ini telah terbukti yaitu terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *social support* dengan kinerja pegawai. Namun secara parsial hanya variable *social support* yang berhubungan secara signifikan. Besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebesar $(R^2) = 54\%$.

Ini sejalan dengan teori Jarmitia dalam penelitiannya ia menyatakan tingginya dukungan sosial dari setiap orang menjadi perhatian juga sebagai bentuk keprcayaan diri (Jarmitia et al., 2016).

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, *social support* dan kinerja pegawai dimasukan kedalam penelitian. Dibutuhkan adanya *self efficacy* dan *social support* dari setiap pegawai untuk

dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan dan maksimal. Hubungan yang baik satu dengan yang lain akan membuat seseorang merasa lebih bahagia, sementara orang yang tidak memiliki hubungan baik atau bermasalah merasa tidak memiliki dukungan dan perhatian emosional.

Adapun kesulitan saat penelitian berlangsung dapat menghabiskan waktu hingga beberapa jam dikarenakan dibutuhkan waktu yang cukup lama dalam membagikan item kepada setiap pegawai yang sedang fokus dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil serta pembahasan dalam penelitian yang dilakukan tepatnya di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Selatan, dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama terdapat hubungan *self efficacy* dan *social support* dengan kinerja pegawai, namun secara parsial hanya *social support* yang berhubungan secara signifikan.
2. Kedua variabel independen *self efficacy* dan *social support* mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Minahasa sebesar 54% ($R^2 = 54$).

REFERENSI

- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Jarmitia, S., Sulistyani, A., Yulandari, N., Tatar, F. M., Santoso, H., Jarmitia, S., & Santoso, H. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan kepercayaan diri pada penyandang disabilitas fisik di SLB Kota Banda Aceh. *Jurnal Psikoislamedia*, 1(1), 61–69.
- Lolombulan, J. H. (2017). *Statistika Bagi Peneliti Pendidikan*. Penerbit Andi.
- M. Ghozali. (2017). *Metodologi Penelitian*. Salemba Empat.
- Purba, D. S. T., W. J. Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5, 5–24.
- R. Setiadi. (2010). *Self-Efficacy in Indonesian literacy Teaching Context: A Theoretical and Empirical Perspective*. Rizqi Press.
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 51–66.
- Saputri, K. A., & Sugiharto, D. (2020). Hubungan antara self efficacy dan social support dengan tingkat stres pada mahasiswa akhir penyusun skripsi di fip unnes tahun 2019. *Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 101–122.
- Syarah, F. S. (2019). *Hubungan social support dengan subjective well-being pada siswa penyandang disabilitas di Banda Aceh*. UIN Ar-Raniry.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.