

***SELF-EFFICACY FACTORS OF EMPLOYEES OF THE KARAWANG
MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICE***

**FAKTOR-FAKTOR EFIKASI DIRI PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KARAWANG**

Desi Fitriani¹, Uus MD Fadli^{2*}, Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRACT

This study examines the characteristics of employee self-efficacy at the Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. The method used was quantitative descriptive and confirmatory factor analysis. This study took a sample of 108 out of 130 workers using a simple random sampling method. Data were collected using a validated and reliable questionnaire. Overall, employee self-efficacy is classified as low. Of the 20 indicators tested, 19 were valid and formed five main factor groups. These five factors are self-ability level, self-awareness level, self-motivation level, self-adjustment level, and communication skills. The analysis results showed that these five factors were able to explain 78.30% of the variance in employee self-efficacy.

Keywords: *Self-Efficacy, Factor Analysis, Human Resources, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji karakteristik efikasi diri karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini mengambil sampel 108 dari 130 pekerja menggunakan metode simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi dan reliabel. Secara keseluruhan, efikasi diri karyawan tergolong rendah. Dari 20 indikator yang diuji, terdapat 19 indikator yang valid dan membentuk 5 kelompok faktor utama. Kelima faktor tersebut adalah tingkat kemampuan diri, tingkat kesadaran diri, tingkat motivasi diri, penyesuaian diri, dan kemampuan komunikasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelima faktor tersebut mampu menjelaskan varians sebesar 78,30% terhadap efikasi diri pegawai.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Analisis Faktor, Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kemitraan manusia-teknologi mendefinisikan Revolusi Industri 5.0 di industri dunia. Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang menekankan otomatisasi dan proses digital, Revolusi Industri 5.0 menekankan kecerdasan dan nilai-nilai manusia dalam pemanfaatan teknologi. Revolusi Industri 5.0 memengaruhi bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan personelnnya. SDM telah berevolusi dari posisi administratif menjadi mitra strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Bandura (2021) menemukan bahwa efikasi diri membuat pekerja lebih percaya diri, berani, dan produktif.

Pekerja dengan efikasi diri rendah tidak mempercayai bakat mereka, cepat menyerah, dan kesulitan beradaptasi dengan pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Disnaker) membantu mencari pekerja, mempromosikan hubungan industrial, dan melindungi hak-hak pekerja. Tugas yang kompleks ini menuntut pegawai memiliki kompetensi yang memadai, semangat kerja, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan tanggung jawab. Namun, dalam kenyataannya masih ditemukan kendala, seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya inisiatif, dan

rendahnya rasa percaya diri sebagian pegawai dalam mengambil keputusan.

Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan dalam tempat kerja akibat Revolusi Industri 5.0 menuntut pegawai negeri sipil (PNS) untuk memiliki kemampuan beradaptasi, daya kreativitas, dan kepercayaan diri yang tinggi dalam menjalani tugas mereka. Transformasi ini tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga mengedepankan posisi manusia sebagai pusat inovasi. Dengan demikian, efikasi diri menjadi elemen krusial yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Kejadian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri para pegawai masih relatif rendah. Hal ini tercermin dari hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa dimensi magnitude, strength, dan generality berada pada kategori yang kurang baik. Selain itu, masalah seperti kurangnya kepercayaan diri, rendahnya inisiatif dalam bekerja, dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas juga masih ditemukan.

Penelitian terbaru dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa rendahnya efikasi diri merupakan permasalahan umum yang dihadapi oleh instansi pemerintah. Aji dan Damayanti (2024) menemukan bahwa pegawai dengan efikasi diri yang rendah cenderung kurang efektivitas dalam pekerjaan dan kesulitan dalam menghadapi rintangan. Putra dan Paryanti (2023) juga menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PNS. Selain itu, Hidayat dan Rahmawati (2023) menjelaskan bahwa efikasi diri berkontribusi pada peningkatan motivasi, ketekunan, dan kemampuan

individu dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Fenomena lainnya yang teridentifikasi adalah tingginya angka pergantian pegawai yang mencapai 25%, yang berdampak pada berkurangnya stabilitas kerja serta kemampuan adaptasi pegawai menghadapi lingkungan kerja. Keadaan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti efikasi diri masih berada dalam tingkat yang kurang optimal dan memerlukan perhatian serius dari manajemen organisasi.

Menurut studi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ketapang, pekerja yang kurang percaya diri dengan bakat mereka kesulitan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap bisnis. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sambas juga menemukan bahwa efikasi diri meningkatkan efektivitas karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa pekerja yang kurang percaya diri dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas beroperasi kurang berhasil, kurang mampu mengatasi hambatan pekerjaan, dan kurang mengambil inisiatif (Aji., & Damayanti, 2024).

Dalam penelitian lain di organisasi pemerintah pusat, Aparat Sipil Negara Sekretariat Jenderal Inspektorat Kementerian Tenaga Kerja Indonesia menemukan bahwa efikasi diri meningkatkan disiplin kerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja kurang memiliki efikasi diri dalam mengelola perilaku kerja, mengikuti hukum, dan konsisten (Putra & Paryanti, 2023).

Studi pada berbagai instansi pemerintahan daerah, Bandung juga menunjukkan temuan yang sejalan. Efikasi diri terbukti memengaruhi kepuasan kerja, persepsi terhadap beban kerja, serta kinerja pegawai. Pegawai

yang kurang memiliki efikasi diri tinggi cenderung tidak memandang tantangan kerja sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai hambatan.

Melihat pentingnya peran efikasi diri dalam mendukung kinerja pegawai, maka kajian mengenai efikasi diri di lingkungan Disnaker Karawang menjadi sangat relevan. Studi ini diharapkan dapat mengungkap rasa percaya diri dan

status psikologis pekerja di tempat kerja. Data tersebut juga diharapkan dapat membantu manajemen dalam merencanakan inisiatif peningkatan kapasitas staf, serta meningkatkan layanan publik terkait ketenagakerjaan. Tolak ukur efikasi diri dalam penelitian ini dapat dilihat melalui pra penelitian berikut:

Tabel 1. Hasil Pra Penelitian Faktor-Faktor Efikasi Diri Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang

No.	Dimensi	Rata-rata Skor	Presentase	Keterangan
1	Magnitude (tingkat kesulitan tugas)	2,61	65,25%	Rendah
2	Strength (kekuatan keyakinan)	2,54	63,50%	Rendah
3	Generality (generalisasi keyakinan)	2,47	61,75%	Rendah
Jumlah		2,47	61,75%	Rendah

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 perolehan pra survei penelitian masih tergolong rendah dengan presentase 61,75% sehingga mempengaruhi aktivitas pegawai-pegawai yang lain, faktor tersebut berdampak pada kesadaran diri pegawai yang membuat pegawai menjadi kesulitan bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, perekrutan, pelatihan, peninjauan kinerja, dan remunerasi. Manajemen sumber daya manusia memberdayakan orang untuk menjadi produktif dan mencapai tujuan perusahaan, menurut Rivai (2021). Dalam perspektif modern, manajemen SDM menekankan pada aspek pengembangan kompetensi, efikasi diri pegawai agar kinerja individu dan organisasi dapat optimal (Kamarullah, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara strategis

dalam mengelola karyawan agar performa individu dan perusahaan bisa berjalan optimal. Proses ini mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, penilaian, serta pengelolaan sumber daya manusia. MSDM bukan hanya tugas administratif semata, tetapi juga alat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam penelitian terkini, MSDM dianggap sangat penting agar para pekerja memiliki kemampuan yang sesuai dengan tantangan kerja yang terus berubah dan ketat (Putra, 2021).

Dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang strategis dan terarah dalam mengelola karyawan, yang mencakup berbagai tahap seperti perencanaan, merekrut, mengembangkan, mengevaluasi kinerja, serta memberikan penghargaan atau kompensasi. MSDM tidak hanya menjadi tugas administratif biasa, tetapi juga alat penting untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, serta kinerja pegawai, sehingga

mereka bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pandangan masa kini, MSDM dianggap sebagai cara strategis yang membantu perusahaan menghadapi perubahan dan persaingan di lingkungan kerja yang semakin rumit, sehingga mampu menciptakan keunggulan dan kemampuan bersaing yang tahan lama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara strategis membentuk dan meningkatkan efikasi diri karyawan, atau kepercayaan diri mereka dalam kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Efikasi diri karyawan memengaruhi kualitas pelayanan publik, produktivitas, dan adaptasi kebijakan serta teknologi di organisasi sektor publik seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. SDM dan efikasi diri karyawan saling bergantung. Efikasi diri individu adalah kepercayaan diri mereka dalam kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan suatu kinerja. Unsur-unsur organisasi seperti SDM dapat mengembangkan, meningkatkan, dan mempertahankan efikasi diri karyawan.

Efikasi Diri

Efikasi diri (self-efficacy) merupakan kemampuan seseorang untuk mengorganisir dan mengendalikan tingkah laku guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut teori kognitif sosial Albert Bandura, efikasi diri memengaruhi motivasi, ketekunan perilaku, dan hasil kehidupan di sekolah, pekerjaan, dan kesehatan.

Efikasi diri adalah cara seseorang menilai kemampuannya sendiri untuk merencanakan dan melakukan langkah-langkah yang dibutuhkan agar berhasil dalam suatu situasi. Hal ini memengaruhi pilihan, semangat, usaha, serta cara seseorang merespons

tantangan dan penghalang. (Waddington, J., 2023).

Efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Ini merujuk pada keyakinan seseorang bahwa mereka mampu membentuk hasil dari sebuah situasi melalui tindakan yang mereka lakukan, bukan hanya karena kemampuan nyata yang mereka miliki. Dengan kata lain, efikasi diri berarti merasa mampu mengendalikan lingkungan sekitar, baik yang bersifat pribadi maupun sosial, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Shi, Q., 2025).

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan, mengatur, dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan kemampuan aktual, tetapi lebih pada persepsi dan penilaian individu terhadap kapasitas dirinya dalam mengendalikan perilaku serta memengaruhi hasil yang diharapkan.

Efikasi diri diukur dengan tiga indikator utama, yaitu tingkat kesulitan tugas, seberapa kuat keyakinan seseorang, serta sejauh mana keyakinan itu bisa diterapkan dalam berbagai situasi. Indikator tingkat menunjukkan seberapa yakin seseorang terhadap kemampuannya untuk menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan berbeda, mulai dari yang mudah hingga yang rumit. Indikator strength menunjukkan seberapa yakin dan konsisten seseorang dalam percaya diri bahwa ia bisa berhasil, terutama ketika menghadapi rintangan atau kegagalan. Sementara itu, indikator generality menunjukkan seberapa luas efikasi diri tersebut dapat diterapkan dalam berbagai situasi, kondisi, dan jenis tugas yang berbeda (Prasetyo, D., dkk., 2024).

Selain ketiga indikator tersebut, penelitian empiris dalam lima tahun

terakhir juga mengembangkan indikator efikasi diri yang lebih kontekstual, seperti keyakinan menyelesaikan tugas, motivasi dan usaha, ketekunan, serta kemampuan mengatasi hambatan. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya berkaitan dengan keyakinan kognitif semata, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja keras, ketahanan menghadapi kesulitan, dan kemampuan regulasi diri. Dengan demikian, efikasi diri merupakan konstruk multidimensional yang memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi, kinerja, dan keberhasilan individu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, organisasi, dan dunia kerja (Hidayat, F., & Rahmawati, N., 2023).

Hasil penelitian oleh Aji & Damayanti (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu pengalaman kerja, kemampuan mengatasi hambatan, dan inisiatif individu. Faktor pengalaman kerja menjadi yang paling dominan, karena semakin sering pegawai menghadapi dan menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi keyakinan dirinya.

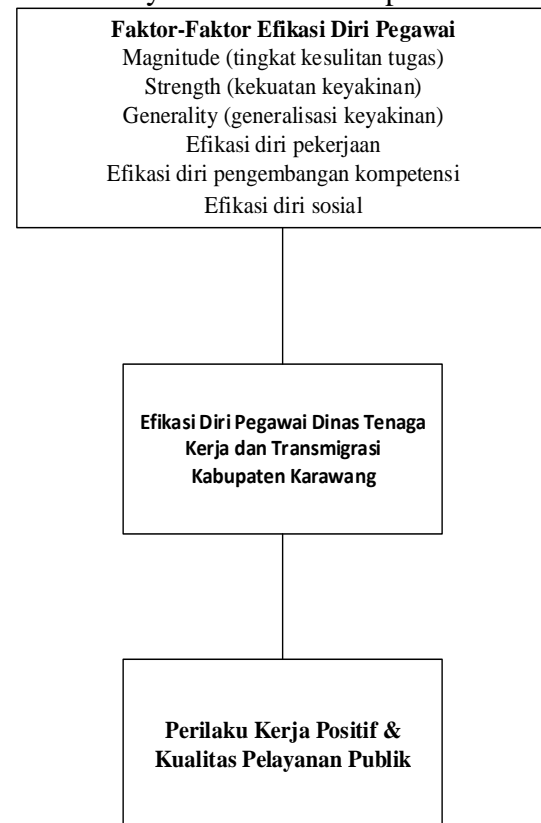
Putra & Paryanti (2023) menemukan bahwa faktor pembentuk efikasi diri meliputi kontrol diri, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi perilaku kerja. Dari hasil analisis, faktor kontrol diri menjadi faktor paling kuat dalam membentuk efikasi diri pegawai, terutama dalam menjaga disiplin kerja ASN.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh motivasi kerja, ketekunan (persistence), dan kemampuan menghadapi tekanan kerja. Faktor ketekunan menjadi faktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya efikasi diri individu dalam menyelesaikan pekerjaan (Hidayat & Rahmawati, 2023)

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh enam faktor utama, yaitu magnitude, strength, generality, efikasi diri pekerjaan, efikasi diri pengembangan kompetensi, dan efikasi diri sosial (Prasetyo., dkk., 2024).

Rendahnya efikasi diri pekerja di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merupakan masalah besar yang perlu diteliti lebih lanjut. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang elemen efikasi diri dan memberikan informasi bagi kebijakan sumber daya manusia sektor publik.



Sumber: Prasetyo., dkk., (2024)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menentukan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi efikasi diri karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang serta membantu

pimpinan Dinas Tenaga Kerja dalam merumuskan kebijakan pengembangan karyawan, serta menjadi bahan referensi akademik bagi penelitian selanjutnya terkait pengaruh efikasi diri terhadap kinerja aparatur pemerintahan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa metode kuantitatif positivistis digunakan untuk menyelidiki populasi atau kelompok tertentu. Pengambilan sampel instrumen acak dan analisis data statistik digunakan.

Dilakukan penelitian ini di Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Jl. A. Yani No. 1, Karawang, pada tanggal 16 Januari 2024. Penelitian ini melibatkan 60 pegawai negeri sipil (PNS) dan 70 pekerja sementara. Pemilihan acak sederhana menghasilkan 130 responden. Sampel kesalahan 1% Isaac dan Michael

digunakan. Analisis data menggunakan Analisis Faktor Konfirmatori. Langkah-langkah analisis faktor adalah: 1) Konversi data ordinal ke interval, 2) Perhitungan KMO, uji Bartlett, dan Anti-Image, 3. Melakukan analisis matriks komponen tahap pertama, diikuti tahap kedua jika muatan faktor $<0,5$ dan tidak homogen. 4) Analisis matriks komponen lebih lanjut hingga data homogen, 5) Buat matriks komponen dengan setiap komponen berdasarkan subjek penelitian, menjelaskan nilai eigen dan varians total. Rotasi terjadi. (Fadli dkk. 2022).

Sebelum mengevaluasi analisis faktor, validitas survei harus dinilai. Validitas ditentukan oleh apakah pertanyaan penelitian menyampaikan sesuatu yang dinilai melalui kuesioner.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas sebagaimana ditampilkan pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kode	Indikator	R Hitung	R-Tabel	Validitas
x1	Tingkat kepercayaan diri	0,663	0,361	Valid
x2	Keyakinan kepercayaan diri	0,603	0,361	Valid
x3	Tingkat kesadaran diri	0,728	0,361	Valid
x4	Tingkat kesabaran Karyawan	0,710	0,361	Valid
x5	Tingkat kekuatan fisik karyawan	0,701	0,361	Valid
x6	Tingkat kekuatan pengetahuan	0,636	0,361	Valid
x7	Tingkat kekuatan kemampuan komunikasi	0,506	0,361	Valid
Kode	Indikator	R Hitung	R-Tabel	Validitas
x8	Tingkat keilmuan karyawan	0,673	0,361	Valid
x9	Tingkat kekuatan karyawan	0,454	0,361	Valid
x10	Tingkat kesulitan melakukan tugas-tugas	0,673	0,361	Valid
x11	Tingkat keumuman fasilitas	0,691	0,361	Valid
x12	Tingkat kesulitan pelayanan	0,633	0,361	Valid
x13	Tingkat kesulitan pendaftaran	0,543	0,361	Valid
x14	Generelasasi kesulitan tingkat laku	0,505	0,361	Valid
x15	Sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja	0,702	0,361	Valid
x16	Tingkat kemampuan diri meminta maaf	0,698	0,361	Valid
x17	Tingkat kesulitan menyesuaikan diri	0,651	0,361	Valid

x18	Tingkat ekspektasi diri dalam efikasi diri	0,625	0,361	Valid
x19	Tingkat percaya diri kinerja karyawan	0,705	0,361	Valid
x20	Tingkat percaya diri dorongan untuk sukses	0,628	0,361	Valid

Seperti yang terlihat di atas, semua item pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai r terhitung $> r$ tabel, yang membuktikan validitasnya. Pengujian validitas mengukur validitas variabel instrumen kuesioner dengan mengukur korelasi total.

Setelah memverifikasi validitas pertanyaan, diperlukan uji reliabilitas

untuk menetapkan seberapa konsisten temuan pengukuran ketika diuji dua kali atau lebih menggunakan peralatan yang sama. Jika Alpha Cronbach lebih dari 0,7, pengukuran survei dapat diandalkan, dan sebaliknya, sehingga pertanyaan dapat ditindaklanjuti. Tabel 3 menampilkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,922	20

Tabel di atas menunjukkan uji reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,922 dari 20 pertanyaan valid, di atas 0,7. Anda dapat mengirimkan semua pertanyaan untuk dianalisis.

Karakteristik responden membantu menggambarkan situasi responden dan menjelaskan hasil penelitian. Partisipan penelitian adalah personel Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. Penelitian ini melibatkan 30 pejabat federal dan 70 pekerja kontrak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 4. Hasil Responden Karyawan Dinas Tenaga Kerja

Hasil Responden		
Jenis Kelamin	Laki-laki	44%
	Perempuan	56%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	16,60%
	D III	18,50%
	S1	55,50%
	S2	9,40%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	27,70%
	5-10 Tahun	55,50%
	7-10 Tahun	16,60%

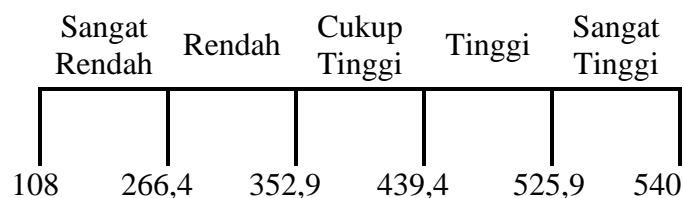
Berdasarkan Tabel 4 di hasil responden jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebesar 56%, tingkat

pendidikan dominan sarjana (S1) yakni 55,50%, dan lama bekerja 5-10 tahun dengan presentase 55,50%.

Tabel 5. Efikasi Diri Karyawan Dinas Tenaga Kerja

NO	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
1	Tingkat kepercayaan diri	352	Rendah

2	Keyakinan kepercayaan diri	346	Rendah
3	Tingkat kesadaran diri	311	Rendah
4	Tingkat kesabaran Karyawan	338	Rendah
5	Tingkat kekuatan fisik karyawan	334	Rendah
6	Tingkat kekuatan pengetahuan	348	Rendah
NO	Indikator	Jumlah Skor	Keterangan
7	Tingkat kekuatan kemampuan komunikasi	335	Rendah
8	Tingkat keilmuan karyawan	344	Rendah
9	Tingkat kekuatan karyawan	357	Cukup Tinggi
10	Tingkat kesulitan melakukan tugas-tugas	318	Rendah
11	Tingkat keumuman fasilitas	333	Rendah
12	Tingkat kesulitan pelayanan	309	Rendah
13	Tingkat kesulitan pendaftaran	347	Rendah
14	Generelasasi kesulitan tingkat laku	329	Rendah
15	Sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja	358	Cukup Tinggi
16	Tingkat kemampuan diri meminta maaf	332	Rendah
17	Tingkat kesulitan menyesuaikan diri	341	Rendah
18	Tingkat ekspetasi diri dalam efikasi diri	330	Rendah
19	Tingkat peracaya diri kinerja karyawan	352	Rendah
20	Tingkat peracaya diri dorongan untuk sukses	366	Cukup Tinggi
Modus			Rendah



Gambar 2. Rentang Skala Membaca Jumlah Skor

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa indikator dengan 20 pertanyaan bahwa tingkat efikasi diri

karyawan memiliki Modus Rendah , maka terdapat sintesa bahwa indikator-indikator berperan Rendah dalam

kesadaran akan tugas tuganya.

Analisis Faktor

Penelitian ini menggunakan analisis faktor, namun dua hal harus dilakukan terlebih dahulu. Untuk menilai apakah variabel-variabel

tersebut berkorelasi, dilakukan Uji Sferisitas Bartlett. Kedua, penentuan kecukupan sampel (MSA) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) membandingkan besarnya koefisien korelasi untuk menentukan kecukupan sampel. Tabel 6 di bawah menunjukkan KMO dan Tes Bartlett.

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,603
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 2084,700
	Df 190
	Sig. 0,000

Estimasi KMO sebesar 0,603 menunjukkan kecukupan sampel yang dapat diterima, sehingga memungkinkan analisis faktor. Untuk pengujian CFA, korelasi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

dan Bartlett antara variabel target harus di atas 0,5 dan tingkat signifikansi penelitian di bawah 0,05 (Fadli, et.al 2022).

Tabel 7. Anti-Image Correlation

No.	Indikator	Anti-Image	Ket
1	Tingkat kepercayaan diri	688	Valid
2	Keyakinan kepercayaan diri	619	Valid
3	Tingkat kesadaran diri	750	Valid
4	Tingkat kesabaran Karyawan	892	Valid
5	Tingkat kekuatan fisik karyawan	810	Valid
6	Tingkat kekuatan pengetahuan	917	Valid
7	Tingkat kekuatan kemampuan komunikasi	649	Valid
8	Tingkat keilmuan karyawan	595	Valid
9	Tingkat kekuatan karyawan	636	Valid
10	Tingkat kesulitan melakukan tugas-tugas	613	Valid
11	Tingkat keumuman fasilitas	620	Valid
12	Tingkat kesulitan pelayanan	721	Valid
13	Generelasasi kesulitan tingkat laku	609	Valid
No	Indikator	Anti-Image	Ket
14	Sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja	638	Valid
15	Tingkat kemampuan diri meminta maaf	614	Valid
16	Tingkat kesulitan menyesuaikan diri	544	Valid
17	Tingkat eksptasi diri dalam efikasi diri	751	Valid
18	Tingkat peracaya diri kinerja karyawan	772	Valid
19	Tingkat peracaya diri dorongan untuk sukses	504	Valid

Tabel 7 menunjukkan 19 indikator valid dengan nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA) > 0,50, dengan satu indikasi, yaitu tingkat kesulitan

registrasi, yang menurun. Tabel 6 menunjukkan total variasi yang dijelaskan oleh semua variabel.

Tabel 8. Total Variance Explained

NO	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,397	43,510	43,510	7,397	43,510	43,510	3,711	21,831	21,831
2	2,139	12,583	56,093	2,139	12,583	56,093	3,702	21,778	43,609
3	1,600	9,411	65,504	1,600	9,411	65,504	2,516	14,799	58,408
4	1,171	6,888	72,392	1,171	6,888	72,392	2,134	12,554	70,963
5	1,005	5,911	78,303	1,005	5,911	78,303	1,248	7,340	78,303

Analisis varians pada Tabel 8 menunjukkan bahwa setelah enam putaran, lima variabel menjelaskan 78,30% dari temuan penelitian, sedangkan sisanya 21,70% berasal dari komponen yang tidak dipertimbangkan. Faktor pertama (21,83%), kedua

(21,77%), ketiga (14,79%), keempat (12,55%), dan kelima (7,34%). Tabel 9 menunjukkan lima karakteristik tambahan yang memengaruhi efikasi diri pekerja Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang.

Tabel 9. Rotated Component Matrix

Indikator	Component				
	1	2	3	4	5
Generelasasi kesulitan tingkat laku	0,827	-0,017	-0,073	0,150	0,234
Tingkat kemampuan diri meminta maaf	0,796	0,314	0,102	0,075	0,060
Tingkat keumuman fasilitas	0,789	0,188	0,219	0,184	-0,167
Tingkat ekspetasi diri dalam efikasi diri	0,731	0,079	0,315	0,105	0,196
Tingkat kesulitan pelayanan	0,660	0,457	0,274	-0,322	0,020
Keyakinan kepercayaan diri	0,091	0,915	0,005	0,167	0,103
Tingkat keilmuan karyawan	0,114	0,804	0,284	-0,024	0,162
Tingkat kesadaran diri	0,213	0,695	0,265	0,190	0,138
Sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja	0,227	0,624	0,397	0,207	-0,376
Tingkat kekuatan fisik karyawan	0,120	0,580	0,450	0,387	-0,198
Tingkat percaya diri dorongan untuk sukses	0,133	0,233	0,831	0,097	0,288
Tingkat kesabaran Karyawan	0,395	0,273	0,667	0,192	-0,241
Tingkat percaya diri kinerja karyawan	0,153	0,513	0,643	0,026	0,141
Tingkat kekuatan karyawan	0,010	0,146	0,041	0,908	0,076
Tingkat kepercayaan diri	0,302	0,425	0,141	0,666	0,025
Tingkat kesulitan menyesuaikan diri	0,554	-0,114	0,404	0,606	0,076
Tingkat kekuatan kemampuan komunikasi	0,271	0,229	0,180	0,130	0,845

a. Rotation converged in 6 iterations.

Berdasarkan nilai komponennya maka kelima faktor tersebut dibagi kedalam beberapa faktor, faktor 1 terdiri

dari Generelasasi kesulitan tingkah laku, tingkat kemampuan diri meminta maaf, tingkat keumuman fasilitas, tingkat

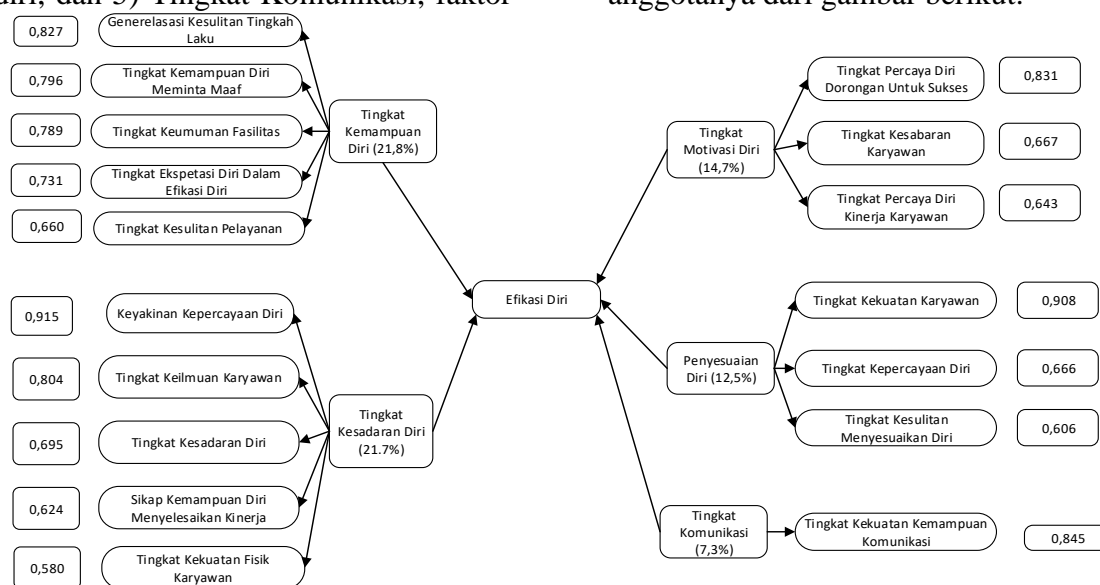
ekspetasi diri dalam efikasi diri dan tingkat kepercayaan diri yang dapat menjelaskan *variance* 21,831% dari seluruh faktor yang terbentuk, diberi nama dengan 1). Tingkat kemampuan diri, 2) Tingkat kesadaran diri, 3) Tingkat Motivasi diri, 4) Penyesuaian diri, dan 5) Tingkat Komunikasi. Selanjutnya, faktor 2 terdiri dari keyakinan kepercayaan diri, tingkat keilmuan karyawan, tingkat kesadaran diri, sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja dan tingkat kekuatan fisik karyawan yang dapat menjelaskan *variance* 21,778% dari seluruh faktor yang terbentuk, diberi nama dengan 1). Tingkat kemampuan diri, 2) Tingkat kesadaran diri, 3) Tingkat Motivasi diri, 4) Penyesuaian diri, dan 5) Tingkat Komunikasi.

Faktor 3 terdiri dari tingkat percaya diri dorongan untuk sukses, tingkat kesabaran karyawan, dan tingkat percaya diri kinerja karyawan yang dapat menjelaskan *variance* 14,799% dari seluruh faktor yang terbentuk, diberi nama dengan 1). Tingkat kemampuan diri, 2) Tingkat kesadaran diri, 3) Tingkat Motivasi diri, 4) Penyesuaian diri, dan 5) Tingkat Komunikasi, faktor

4 terdiri dari tingkat kekuatan karyawan, tingkat kepercayaan diri, dan tingkat kesulitan menyesuaikan diri yang dapat menjelaskan *variance* 12,554% dari seluruh faktor yang terbentuk, diberi nama dengan 1). Tingkat kemampuan diri, 2) Tingkat kesadaran diri, 3) Tingkat Motivasi diri, 4) Penyesuaian diri, dan 5) Tingkat Komunikasi dan terakhir faktor 5 terdiri dari tingkat kekuatan kemampuan komunikasi nilai yang dapat menjelaskan *variance* 7,340% dari seluruh faktor yang terbentuk, diberi nama dengan 1). Tingkat kemampuan diri, 2) Tingkat kesadaran diri, 3) Tingkat Motivasi diri, 4) Penyesuaian diri, dan 5) Tingkat Komunikasi.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, Faktor-Faktor Efikasi Diri Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang masih rendah dan terdapat 19 indikator dari 20 indikator yang valid tersebut dan hasilnya membentuk 5 faktor, maka penamaan faktor dapat dilakukan dengan melihat faktor yang terbentuk dapat diwakili oleh anggota-anggotanya dari gambar berikut.



Gambar 3. Hasil Analisis Faktor Faktor Efikasi Diri Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas dijelaskan nama faktor yaitu Faktor 1 terdiri dari Generelasi kesulitan tingkah laku , tingkat kemampuan diri meminta maaf, tingkat keumumam fasilitas, tingkat ekspetasi diri dalam efikasi diri dan tingkat kepercayaan diri yang dapat menjelaskan *variance* 21,831%. Faktor 2 terdiri dari keyakinan kepercayaan diri, tingkat keilmuan karyawan, tingkat kesadaran diri, sikap kemampuan diri menyelesaikan kinerja dan tingkat kekuatan fisik karyawan yang dapat menjelaskan *variance* 21,778%. Faktor 3 terdiri dari tingkat percaya diri dorongan untuk sukses, tingkat kesabaran karyawan, dan tingkat percaya diri kinerja karyawan yang dapat menjelaskan *variance* 14,799%. Faktor 4 terdiri dari tingkat kekuatan karyawan, tingkat kepercayaan diri, dan tingkat kesulitan menyesuaikan diri yang dapat menjelaskan *variance* 12,554%. Faktor 5 terdiri dari tingkat kekuatan kemampuan komunikasi nilai yang dapat menjelaskan *variance* 7,340%.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk. (2024) menggunakan metode exploratory factor analysis (EFA) untuk mengidentifikasi faktor-faktor pembentuk efikasi diri pada pegawai sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri terbentuk oleh lima faktor utama, yaitu kemampuan diri, kesadaran diri, motivasi kerja, penyesuaian diri, dan kemampuan komunikasi. Kelima faktor tersebut mampu menjelaskan lebih dari 70% varians total, sehingga menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan konstruk yang kompleks dan terdiri dari beberapa dimensi yang saling berkaitan.

Selanjutnya, penelitian oleh Hidayat dan Rahmawati (2023) menggunakan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA) menemukan bahwa efikasi diri pegawai dibentuk oleh

empat faktor dominan, yaitu keyakinan diri, ketekunan, kemampuan menghadapi hambatan, dan regulasi diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor ketekunan dan kemampuan menghadapi hambatan memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan variasi efikasi diri pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kamarullah (2024) dengan menggunakan analisis faktor menemukan bahwa efikasi diri pegawai dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu motivasi kerja, pengalaman keberhasilan, dukungan organisasi, kemampuan adaptasi, dan kontrol diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dan pengalaman kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efikasi diri pegawai.

Kemudian, penelitian oleh Waddington (2023) mengidentifikasi struktur efikasi diri melalui pendekatan analisis faktor dan menemukan bahwa efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi utama, yaitu optimisme, keyakinan terhadap kemampuan, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini memperkuat bahwa efikasi diri tidak bersifat tunggal, melainkan terdiri dari beberapa faktor psikologis yang saling mendukung.

Selain itu, penelitian oleh Shi (2025) juga menggunakan pendekatan analisis faktor dalam mengkaji efikasi diri di lingkungan kerja modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri terbentuk oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan adaptasi, pengendalian diri, keyakinan terhadap pencapaian tujuan, serta kemampuan menghadapi perubahan lingkungan kerja. Faktor adaptasi menjadi faktor yang paling dominan dalam menjelaskan efikasi diri di era kerja yang dinamis.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan

temuan sebelumnya, di mana efikasi diri terbukti terbentuk oleh beberapa faktor utama. Dalam penelitian ini, efikasi diri pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang terbentuk menjadi lima faktor, yaitu tingkat kemampuan diri, tingkat kesadaran diri, tingkat motivasi diri, penyesuaian diri, dan kemampuan komunikasi, dengan total varian yang mampu dijelaskan sebesar 78,30%.

Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa struktur efikasi diri pada berbagai penelitian memiliki pola yang relatif serupa, yaitu terdiri dari kombinasi faktor internal, pengalaman, dan kemampuan adaptif individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa efikasi diri merupakan konstruk multidimensional yang dapat dianalisis secara empiris melalui pendekatan analisis faktor.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang membentuk efikasi diri pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis data terhadap 108 responden, ditemukan bahwa efikasi diri pegawai secara umum berada pada kategori rendah. Namun, terdapat beberapa indikator yang tergolong cukup tinggi, seperti dorongan percaya diri untuk sukses, menunjukkan bahwa motivasi internal masih menjadi kekuatan dominan.

Melalui analisis faktor, penelitian ini menghasilkan 19 indikator yang valid dan dikelompokkan menjadi 5 kelompok utama, yaitu tingkat kemampuan diri, tingkat kesadaran diri, tingkat motivasi diri, penyesuaian diri, dan tingkat kemampuan komunikasi.

Kelima faktor ini menjelaskan total varian sebesar 78,303% terhadap

efikasi diri pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penguatan pada aspek-aspek ini dapat meningkatkan efikasi diri secara keseluruhan.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka implikasi yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu meningkatkan peran mereka dalam memotivasi dan memberi kompensasi kepada pegawai, karena temuan menunjukkan tingkat efikasi diri terutama dalam aspek kesadaran diri dan penyesuaian diri masih rendah.
2. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disarankan untuk melakukan rotasi jabatan dan pelatihan kerja secara rutin, karena tingkat kepercayaan diri dan kemampuan pegawai sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan tantangan kerja.
3. Sistem penilaian kinerja perlu diperkuat dengan memasukkan indikator efikasi diri (seperti motivasi, kesadaran diri, dan komunikasi), karena penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berdampak terhadap kualitas kinerja pegawai.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam penyebab rendahnya indikator tertentu pada efikasi diri, seperti kesadaran diri dan komunikasi untuk menyesuaikan diri. (Sari, 2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R., & Damayanti, S. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi efikasi diri pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, 9(1), 45–58.
- Bandura, A. (2021). *Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections*. Perspectives on Psychological Science.
- Fadli, U. M. D., et.al. (2022). Analysis of Human Capital Lecturer Factors in The Process of Achieving The Vision of Higher Education. *International Journal of Human Capital Management*, 6 (1), 54 – 65.
<https://doi.org/10.21009/IJHCM.06.01.5>
- Haryanto, B. (2022). Pengaruh kemampuan adaptasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 66–78.
- Hidayat, F., & Rahmawati, N. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi dan kinerja pegawai melalui pendekatan analisis faktor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 120–132.
- Kamarullah, M. I. (2024). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 77–89.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2021). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1–28.
- Nugroho, A., & Pratama, Y. (2023). Analisis faktor dalam mengukur kinerja sumber daya manusia sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 15–28.
- Prasetyo, D., Sari, R., & Nugroho, A. (2024). Analisis faktor pembentuk efikasi diri pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 33–47.
- Putra, E. P., & Paryanti, D. (2023). Pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Sains Manajemen*, 9(2), 98–110.
- Putra, A. (2021). Kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 60–72.
- Rahman, A., & Fitriani, D. (2023). Faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja ASN: Pendekatan efikasi diri. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 101–115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Schunk, D. H. (2020). *Motivation and learning in educational psychology*. New York: Routledge.
- Santoso, S. (2020). *Analisis multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Shi, Q. (2025). The role of self-efficacy in adaptive work environments: A factor analysis approach. *Journal of Behavioral Science*, 20(1), 55–70.
- Sari, R., & Wijaya, A. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 85–97.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Waddington, J. (2023). Self-efficacy and workplace performance: A multidimensional perspective. *International Journal of Organizational Behavior*, 18(2),

201–215.

Yuliana, L., & Dewi, M. (2024). Peran efikasi diri dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 44–56.