

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**LIA RESKY DAMAYANTI
NIM : 18612164**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN
KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**LIA RESKY DAMAYANTI
NIM : 18612164**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : LIA RESKY DAMAYANTI
NIM : 18612164

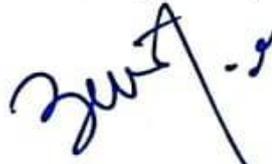
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN.1021029102 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : LIA RESKY DAMAYANTI
NIM : 18612164

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

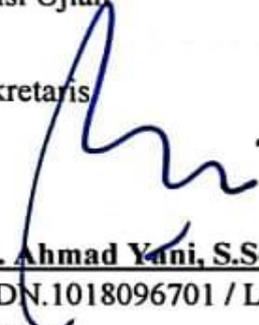
Panitia Komisi Ujian

Ketua



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN.1021029102 / Lektor

Sekretaris



Dr. Ahmad Yani, S.Sos., M.Kes., M.M.
NIDN.1018096701 / Lektor
Anggota



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN.1022038001 / Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak. CA.
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lia Resky Damayanti
NIM : 18612164
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,31
Program Studi/ Jenjang : MANAJEMEN / S1
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penyusun,



Lia Resky Damayanti
NIM. 18612164

HALAMAN PERSEMBAHAN



Puji syukur saya ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula shalawat beserta salam kuhadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua saya. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku.

HALAMAN MOTTO

"Janganlah melihat ke masa depan dengan mata buta. Masa yang lampau sangat berguna sebagai kaca benggala daripada masa yang akan datang."

– Soekarno –

"Rahasia untuk maju adalah memulai."

– Mark Twain –

"Ketakutan adalah penjara bernama kegagalan. Taklukan rasa takut karena sukses adalah hak pemberani."

– Jefri Al Buchori –

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG”** Yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sastra 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga dapat berguna bagi penulis sendiri maupun pembaca. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan serta dukungan. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak Ak.CA. Selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,MM. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang selaku Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc. Selaku Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan arahan dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan arahan dan saran terhadap penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Rustam, SKM, M.Si. Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang yang telah memberi izin dan arahan serta bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis menyelesaikan kegiatan akademik.
10. Diri saya sendiri, terima kasih sudah mau berjuang sejauh ini untuk berada dititik ini, walaupun diterpa rasa kecemasan berlebihan selama proses pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini menjadi pembuktian bahwa saya mampu untuk menyelesaikan dengan ‘baik’
11. Untuk kedua orang tua Papa Ambo Esa dan Mama Erlindawati yang telah memberikan dorongan dan do’a sehingga usaha-usaha yang dilakukan

mendapatkan ridho dari Allah SWT serta nasehat-nasehat yang diberikan kepada penulis yang tak pernah bosan diberikan untuk kebaikan penulis.

12. Untuk Abang Adam setiawan dan Adik Afdhal Afriansyah yang senantiasa memberikan motivasi serta do'a yang tanpa henti untuk keberhasilan ini.
13. Untuk sepupuku nurdiana, yang selalu mengatakan bahwa penulis pasti bisa dan selalu mensupport dikala diri sendiri tidak yakin.
14. Sahabatku, lorita maurin yang selalu memberi masukan dan selalu meyakinkan penulis agar tidak takut dan cemas dalam mengerjakan skripsi ini dan juga cahaya aulia, yang selalu ada dikala suka dan duka.
15. Untuk teman teman seperjuangan skripsi ini, tia (putri syahni) yang selalu menemani dan membantu dalam pengerjaan tugas akhir ini. Begitu pula dengan nurbaya, kak meisy, kak ade, bella, dll yang selalu memberikan dorongan kepada penulis agar terselesainya skripsi ini.
16. Dan tugas akhir ini juga saya persembahkan untuk semua pihak yang telah bertanya, "kapan sidang ?", "kapan wisuda?" , "kapan nyusul?" dan lain sejenisnya. Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan tugas akhir ini.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Amin

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Penulis,

LIA RESKY DAMAYANTI
NIM. 18612164

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak.....	xviii
Abstract.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	12
1.4.2 Kegunaan Praktis	12
1.5 Sistematika Penulisan	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	15
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	18
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	22
2.1.3.3 Fungsi <i>Self Efficacy</i>	23
2.1.3.4 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	24
2.1.4 Keterlibatan Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja.....	27
2.1.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data	34
3.2.1 Data Primer	34
3.2.2 Data Sekunder	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4 Populasi Dan Sampel	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Teknik Pengolahan Data	38
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	40
3.7.1.1 Uji Validitas	40
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	40
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.2.2 Uji Normalitas.....	41

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.7.3 Uji Regresi Linear Sederhana	42
3.7.4 Uji Hipotesis	42
3.7.4.1 Uji T	42
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1.1 Sejarah DP3APM.....	44
4.1.1.2 Visi Dan Misi DP3APM	44
4.1.1.3 Fungsi DP3APM.....	45
4.1.1.4 Stuktur Organisasi DP3APM	46
4.1.2 Gambaran Umum Responden	48
4.1.2.1 Jenis Kelamin Responden	49
4.1.2.2 Jenjang Pendidikan Responden.....	49
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel	50
4.1.3.1 Variabel <i>Self Efficacy</i>	50
4.1.3.2 Variabel Keterlibatan Kerja	53
4.1.4 Hasil Kualitas Data	56
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	58
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	58
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	61
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	62
4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	62
4.1.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.2 Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	65

5.2 Saran	65
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Daftar Kehadiran DP3APM	6
Tabel 1.2	Kesesuaian Pendidikan Dan Jabatan Pada DP3APM	7
Tabel 1.3	Daftar Urut Kepegawaiana (DUK) Pada DP3APM.....	9
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai DP3APM.....	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2	Jenjang Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.3	Variabel Self Efficacy	50
Tabel 4.4	Variabel Keterlibatan Kerja	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Self Efficacy.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Keterlibatan Kerja	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Daftar Kehadiran DP3APM	6
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi DP3APM	46
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram	59
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas PP Plot	59
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedasitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	SPSS Tabulasi Responden
Lampiran 3	Hasil Olah Data
Lampiran 4	Hasil Dokumentasi
Lampiran 5	Persentase Plagiat
Lampiran 6	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA TANJUNGPINANG

Lia Resky Damayanti. 18612164. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. liareky30@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, kepustakaan dan dokumentasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Dari hasil analisis data variabel bebas yaitu *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu keterlibatan kerja dengan ditunjukkan dengan t-hitung *self efficacy* sebesar 5,161 > nilai t-tabel sebesar 2,00758. Besarnya pengaruh variabel *self efficacy* sebesar 34,3% terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Keterlibatan Kerja

Pembimbing : 1. Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.

Pembimbing : 2. Betty Leindarita, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON EMPLOYMENT ENGAGEMENT IN WOMEN'S EMPOWERMENT, PROTECTION SERVICES CHILDREN AND COMMUNITY EMPOWERMENT OF TANJUNGPINANG CITY

Lia Resky Damayanti. 18612164. *Management*. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. liareky30@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy on employee work involvement at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Tanjungpinang City.

This research uses quantitative research type. Data collection techniques in this study were questionnaires, literature and documentation. The population and sample in this study amounted to 53 employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Tanjungpinang City. The data analysis technique in this study uses validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis test and hypothesis testing.

From the results of the data analysis of the independent variable, namely self-efficacy, it affects the dependent variable, namely work involvement, as indicated by the t-count self-efficacy of 5.161 > the t-table value of 2.00758. The magnitude of the influence of the self-efficacy variable is 34.3% on work involvement. While the remaining 65.7% is influenced by other variables such as work environment and work motivation which are not examined in this study.

Based on the results of this study, it can be concluded partially that the self-efficacy variable has a significant effect on the work involvement of the employees of the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment in Tanjungpinang City.

Keywords : Self Efficacy, Work Involvement

Supervisor : 1. Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.

Supervisor : 2. Betty Leindarita, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mencapai target atau tujuan dalam suatu organisasi, perusahaan, ataupun instansi pemerintah, entah untuk tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, karena keberhasilan dan kemajuan dari suatu perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang mumpuni yang memiliki kemampuan dan kreativitas yang baik serta keterlibatannya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik. Oleh karena itu maka setiap organisasi ataupun perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan organisasi atau perusahaan yang memiliki daya saing untuk berkembang menjadi lebih baik.

Sumber daya manusia pada suatu instansi pegawai merupakan aset yang paling bernilai bagi organisasi pegawai, merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pegawai menjadi sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya. Pegawai adalah orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan

kreatifitas pada organisasi atau instansi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan terampil, kemampuan berpikir dan analisa yang baik, serta kreatif di bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Dalam mencapai suatu organisasi harus dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia agar organisasi tersebut berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Yusuf & Maliki (2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan dan pemanfaatan, penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama dalam suatu organisasi lembaga maupun perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi adalah sangat dominan. Karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Pandangan terhadap SDM tidak hanya dapat dilihat secara individu saja, melainkan juga secara kelompok dalam lingkungan organisasi, hal tersebut dikarenakan sikap dan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda, baik secara individu maupun antar kelompok dalam unit organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya, serta memiliki daya saing kuat sesuai dengan arah tujuan perusahaan. Tujuan tersebut berbeda satu sama

lainnya, ada yang berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Manajemen suatu organisasi yang baik dapat terwujud apabila tujuan organisasi telah tercapai. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi organisasi yaitu menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan pegawai sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja pegawai. Karena itu organisasi harus melihat keterlibatan kerja setiap pegawai untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Organisasi harus bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan seperti salah satunya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Menurut Davis dan Newstorm (Luhglatno, 2020) keterlibatan karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Menurut Luhglatno (2020) keterlibatan karyawan adalah aspek kognitif yang ditandai dengan menganggap bahwa pekerjaan sangat penting bagi citra dirinya dengan melibatkan diri sepenuhnya pada peran fisik kognitif dan emosional dalam pekerjaan. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan

ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Schaufeli (Mahadika & Hadi, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dapat diukur dari 3 dimensi, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (menyatu).

Salah satu yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu *self efficacy*, *self efficacy* merupakan kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk menguasai situasi yang menuntut Chairina (2019). *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik, *self efficacy* sendiri akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya.. *Self efficacy* dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas.

Menurut Bandura (Ghufron & Risnawita, 2016) *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tetap sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam *self efficacy* dibutuhkan keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar organisasi agar berjalan secara optimal. Oleh karena hal tersebut,

maka peran *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik. Menurut Bandura (Ghufron & Risnawita, 2016) *self efficacy* pada setiap individu akan berbeda satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi yaitu dimensi tingkat kesulitan (*magnitude* atau *level*), dimensi kekuatan (*strength*) dan dimensi generalisasi (*generalitaty*).

Dari hasil pra penelitian, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang merupakan salah satu dinas yang ada Kota Tanjungpinang dengan tugas pokok DP3APM membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota di bidang pengarusutamaan gender, perlindungan perempuan dan kemitraan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat. Dalam hal ini dari pemaparan teori dan indikator dari keterlibatan kerja masih belum mampu memainkan peranan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang melakukan penundaan pekerjaan hingga akhirnya pekerjaan tersebut menumpuk.
2. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih cepat dari jam yang telah disesuaikan.
3. Masih ada beberapa orang yang belum mengerti tanggung jawab pekerjaannya masing-masing.
4. Ketepatan dan kecepatan dalam mengerjakan tugas masih kurang.

Hal ini dapat dilihat dari absen Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Pegawai DP3APM Tahun 2021

No	Absensi	Bulan						
		6	7	8	9	10	11	12
1	Cuti	8	14	3	5	11	21	19
2	Tanpa Keterangan	7	4	3	5	4	2	4
3	Izin	21	24	17	19	14	16	10
4	Sakit	16	13	11	20	18	12	12

Sumber : DP3APM, 2021

Dari tabel 1.1, dapat dilihat dalam 1 bulan pegawai ada yang terlambat, tidak datang ke kantor tanpa keterangan, izin, harusnya pegawai rutin datang ke kantor tanpa adanya terlambat serta tanpa keterangan dalam datang ke kantor. Dalam hal ini harusnya pegawai memiliki vigor atau semangat bekerja yang ditanamkan pada dirinya agar bisa memiliki mental yang kuat dalam bekerja karena hal ini membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila pegawai tidak memiliki semangat kerja hal ini akan berakibat dengan dedikasi pegawai, karena seorang pegawai harusnya memiliki antusias dalam bekerja. Akan tetapi hal ini malah sebaliknya adanya penumpukan pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam tidak masuk ke kantor sehingga menyebabkan keterlibatan kerja menurun dan kinerja pegawai tidak maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan keterlibatan kerja pegawai itu sangat dibutuhkan, akan tetapi dengan melihat absen pegawai yang kebanyakan terlambat dan izin, itu membuat pegawai lambat dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Harusnya pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya agar bisa terlibat dalam semua pekerjaan yang harusnya menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

Tabel 1.2
Kesesuaian Pendidikan Dan Jabatan Pada DP3APM Tahun 2022

No	Jabatan	Pengemban Jabatan Pendidikan Saat ini	Syarat Pendidikan
1	Kepala DP3APM	S2 Perencanaan Dan Kebijakan Publik	S2 Perencanaan Dan Kebijakan Publik
2	Sekretaris	S1 Ilmu Adminitrasi Negara	S1 Manajemen Perkantoran
3	Analisis Tata Usaha	S2 Administrasi Negara	S1 Manajemen Perkantoran
4	Kabid Pengarusutamaan Gender	S2 Manajemen	S1 Psikologi
5	Kasubbag Keuangan	S1 Ilmu Adminitrasi Negara	S1 Akuntansi
6	Kabid Pemberdayaan Masyarakat	S1 Ekonomi	S1 Psikologi
7	Pengawas Perempuan dan Anak	S1 Ilmu Adminitrasi Negara	S1 Psikologi
8	Arsiparis Ahli Muda	S1 Ilmu Adminitrasi Negara	S1 Ilmu Perpustakaan
9	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	S2 Teknik	S1 Psikologi
10	Pengadministrasi Umum	SLTA	S1 Manajemen
11	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	S1 Ilmu Pemerintahan	S1 Ilmu Adminitrasi Negara
12	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	S1 Adminitrasi Publik	S1 Adminitrasi Publik
13	Analisis Laporan Keuangan	S1 Ekonomi	S1 Ekonomi
14	Analisis Kebijakan Ahli Muda	S1 Adminitrasi Bisnis	S1 Umum
15	Pengelola Penguatan Pengarusutamaan Gender	D3	S1 Psikologi
16	Pengadminitrasi Keuangan	SLTA	S1 Ekonomi
17	Pengadminitrasi Keuangan	SLTA	S1 Ekonomi
18	Tenaga Pendukung Arsiparis	D3	S1 Ilmu Perpustakaan
19	Tenaga Pendukung PUG	SLTA	S1 Umum

Sumber : DP3APM, 2022

Dari tabel 1.2, dilihat masih ada pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang dia embani pada saat ini, karena latar belakang pendidikan yang sudah ditempuh oleh para pegawai di Kantor DP3APM seharusnya dipakai dalam dunia kerja karena untuk apa pada saat kuliah mereka memilih-milih jurusan dan kuliah sebaik mungkin apabila pada saat kerja tidak dipakai. Dalam menduduki suatu jabatan juga harusnya melihat kesesuaian pendidikan dan penempatan jabatan yang telah di atur dalam (Peraturan Menteri RI, 2012 No. 35) tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, syarat jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan dan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Sehingga dalam hal membuat pegawai tersebut masih kurang memahami pekerjaannya. Hal ini bisa membuat kurang yakin pada diri pegawai tersebut apakah dia bisa mengerjakannya atau tidak, selain permasalahan keterlibatan kerja, masalah *self efficacy* pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, dari pemaparan teori dan indikator dari *self efficacy* masih kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, dari salah satu pegawai pada DP3APM Tn. Fy mengatakan, sebagai berikut :

1. Pegawai sering mengeluh dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

2. Tidak sesuai jabatan yang pegawai emban dengan pendidikan yang ditempuh pegawai pada saat kuliah.
3. Rendahnya keyakinan diri menyebabkan pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalakan setiap tugas yang diberikan.

Selain melihat kesesuaian pendidikan dan jabatan pegawai, masa kerja pegawai juga dapat mendukung dalam bekerja, seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Daftar Urut Kepegawaian (DUK) Pada DP3APM Tahun 2022

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
1	Rustam, SKM, M.Si	Kepala DP3APM	1 Tahun 8 Bulan	S2 Perencanaan Dan Kebijakan Publik
2	Alfitriady Syahputra, S.Sos	Sekretaris	1 Tahun 8 Bulan	S1 Ilmu Adminitrasi Negara
3	dr. Susi Pitriana, M.K.K.K	Kabid Perlindungan Perempuan dan Kemitraan	1 Tahun	S2 Kedokteran
4	Mira Santika, S.IP, M.M	Kabid Pengarusutamaan Gender	2 Tahun 8 Bulan	S2 Manajemen
5	Meriana, Sh	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5 Tahun 8 Bulan	S1 Hukum
6	Boy Puspla, S.E	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5 Tahun 8 Bulan	S1 Ekonomi
7	Tri Setyo Lestari, S.Sos	Kasubbag Keuangan	11 Tahun	S1 Ilmu Adminitrasi Negara
8	Febriaweldi, S.E	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5 Tahun 8 Bulan	S1 Ekonomi
9	Devi Safitri, S.E	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2 Tahun 8 Bulan	S1 Sosial
10	Gusniati, S.E	Analisis Kebijakan Ahli Muda	2 Tahun 8 Bulan	S1 Ekonomi
11	Dra. Hj. R. Yusfilda,	Analisis Kebijakan	2 Tahun 8	S2 Pendidikan

	M.Pd	Ahli Muda	Bulan	
12	Finalianty, SE	Kabid Perlindungan Anak	1 Tahun 8 Bulan	S2 Manajemen
13	Rosi Aryani, S.E	Kabid Pemberdayaan Masyarakat	1 Tahun 8 Bulan	S1 Ekonomi
14	Hafizarli, S.Ip, M.Si	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5 Tahun 8 Bulan	S2 Manajemen Administrasi Negara
15	Yulvi, S.E	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1 Tahun 8 Bulan	S1 Ekonomi
16	Rina Haslita, S.Sos	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1 Tahun 8 Bulan	S1 Ilmu Administrasi Negara
17	Helvira Zady, S.Sos	Arsiparis Ahli Muda	1 Tahun 4 Bulan	S1 Ilmu Administrasi Negara
18	Suknamardia, SEI	Arsiparis Ahli Muda	1 Tahun 4 Bulan	S1 Ekonomi Islam
19	Soewistiyana Lukito Ambarsari, S.AB	Analisis Kebijakan Ahli Muda	1 Tahun 4 Bulan	S1 Administrasi Bisnis

Sumber : DP3APM, 2022

Dari tabel 1.3, dilihat bahwa masa kerja pegawai yang masih dibilang baru dalam bergabung pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Perlindungan Masyarakat masih harus bisa menyakinkan diri untuk bisa dalam menyelesaikan pekerjaannya dan agar bisa terlibat dalam bekerja. Menurut Tn. Fy awal dalam bekerja masih bingung dalam menyelesaikan pekerjaan, karena peletakkan jabatan dengan pendidikan beliau berbeda, sehingga harus belajar terlebih dahulu dengan yang sudah senior. Harusnya sebelum pegawai bekerja bisa diberikan pelatihan terlebih dahulu agar bisa memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan

Masyarakat Kota Tanjungpinang dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan penelitian ini adalah “Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan permasalahan yang sudah di rumuskan, maka tujuan peneliti adalah “Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang”.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmiah dan pengetahuan di dalam bidang manajemen, terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *elf efficacy* dan keterlibatan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi

yang mendukung penelitian lain dalam mengkaji bidang yang sama dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi Perangkat Daerah atau Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan referensi dalam mengetahui masalah dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi Pemerintah Kota Tanjungpinang sebagai masukan *self efficacy* dan keterlibatan kerja pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan teori-teori serta pengetahuan yang telah didapatkan di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya yang berkaitan *self efficacy* dan keterlibatan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dalam penelitian ini maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat gambaran mengenai latar belakang masalah yang terperinci mengenai pembahasan dari penelitian ini. Dimana dalam pembahasan bab ini meliputi latar belakang, rumusan

masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai landasan teori seperti jurnal, buku dan juga referensi pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis dan juga penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat uraian hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dalam penyusunan laporan yang telah diteliti. Di dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan juga saran yang dapat membantu Pemerintah Kota Tanjungpinang dalam menemukan ide untuk memecahkan permasalahan yang dapat meningkatkan kinerja Pemerintah kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan untuk mencapai tujuan kerja suatu organisasi. Manajemen merupakan bagian dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2014) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Firmansyah & Syamsudin (2016) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan serta memantau aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai suatu koordinasi sumber daya manusia dan sumber daya alam dalam mencapai sasaran secara efektif serta efisien. Menurut Siswanto (2019) manajemen adalah ilmu dan seni mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (2016) manajemen adalah proses pencapaian keinginan. Oleh suatu organisasi, termasuk organisasi komersial, organisasi sosial, organisasi pemerintah, dan sebagainya.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen memiliki arti organisasi berkaitan dengan sumber daya alam dan manusia untuk bisa tercapainya tujuan yang

diinginkan organisasi. Maka teori selanjutnya akan menjelaskan definisi tentang manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Trisnawati (2019) fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi, yaitu :

1. Perencanaan atau *Planning*

Yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian atau *Organizing*

Yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh.

3. Pengimplementasian atau *Coordinating*

Yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4. Pengendalian dan pengawasan atau *Controlling*

Yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, organisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan

sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan alur dalam meraih, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang berspesialisasi dalam hubungan dan peran manusia dalam perusahaan organisasi. Menurut Wahjono (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Marwansyah (2016) manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, gaji, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan tenaga kerja manajemen dan penelitian sumber daya manusia. Berikut ini dijelaskan secara singkat pengertian dari fungsi-fungsi operasional tersebut :

1. Perencanaan sumber daya manusia ini adalah proses menilai kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis untuk memastikan bahwa kuantitas dan kualitas yang tepat atau kemampuan tenaga kerja disediakan saat

dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kuantitas dan kualitas/kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang.

2. Rekrutmen dan seleksi adalah proses yang menarik perhatian banyak karyawan potensial dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di organisasi.
3. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengelolaan melalui pelatihan, pendidikan, dan rencana pengembangan.
4. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua balas jasa yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi.
5. Keselamatan kerja mencakup upaya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.
6. Manajemen tenaga kerja atau hubungan pekerja adalah suatu proses dalam produksi barang atau jasa Dalam sistem hubungan yang terbentuk antara peserta yang terdiri dari pengusaha, pekerja atau buruh dengan pemerintah.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 *Self Efficacy*

2.1.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Efficacy berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Menurut Chairina (2019) *self efficacy* adalah pengaruh perilaku secara kognitif motivasi dan emosional proses dalam peristiwa subjektif yang sulit. *Self efficacy* mempengaruhi mekanisme perilaku manusia, apabila seseorang yakin mempunyai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan maka individu akan berusaha mencapainya, tetapi bila individu tidak memiliki keyakinan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan maka ia tidak akan berusaha untuk mewujudkannya.

Menurut Alwisol (2014) efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri sendiri, seberapa baik atau buruk tindakan yang telah dilakukan dan bisa tidaknya seseorang mengerjakannya sesuatu sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Bandura (Ghufron & Risnawita, 2016) *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tetap sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Gusriko Hardianto *et al* (2014) *self efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Berdasarkan definisi di atas, disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2014) faktor-faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri Seseorang dapat memiliki efikasi diri yang tinggi pada situasi tertentu begitu pula sebaliknya. Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri :

1. Pengalaman performansi

Pengalaman performansi merupakan prestasi yang berhasil dicapai pada masa lalu. Pengalaman performansi merupakan sumber yang kuat pengaruhnya terhadap efikasi diri.

2. Pengalaman vikarius

Efikasi diri meningkat ketika model yang diamati berhasil dalam mengerjakan tugasnya, efikasi akan menurun ketika model yang menjadi sumber pengamatan memiliki karakteristik yang sama dengan pengamat mengalami kegagalan.

3. Persuasi sosial

Efikasi diri diperoleh melalui persuasi dari orang lain. Individu dapat meningkatkan efikasi diri apabila ada pengaruh persuasi yang sesuai dengan realita seseorang.

4. Keadaan emosi

Efikasi yang dimiliki seseorang ketika mengerjakan suatu aktivitas dapat dipengaruhi oleh keadaan emosinya. Ketika seseorang merasa bahagia maka efikasinya tinggi, sedangkan ketika seseorang merasa khawatir dan stres dapat menurunkan efikasi diri.

2.1.3.3 Fungsi *Self Efficacy*

Menurut Hjelte dan Zigler (Gusriko Hardianto *et al.*, 2014) fungsi *self efficacy* sebagai berikut :

1. Menentukan pilihan tingkah laku

Seseorang akan cenderung memilih tugas yang diyakininya mampu untuk diselesaikan dengan baik dan akan menghindari suatu tugas yang dianggap sulit dilaksanakan dengan baik.

2. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dapat dilakukan

Self efficacy menentukan seberapa besar usaha yang dapat dilakukan seseorang dan seberapa lama dirinya bertahan dalam menghadapi kesulitan.

3. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional

Penilaian mengenai Kemampuan kemampuan seseorang yang memiliki pengaruh terhadap pola pikir dan reaksi emosi emosionalnya. Individu dengan *self efficacy* rendah akan menilai dirinya tidak mampu mengerjakan tugas dan menghadapi tuntutan lingkungan titik mereka juga cenderung memikirkan kekurangan dirinya daripada berusaha memperbaikinya.

4. Meramalkan tingkah laku selanjutnya

Individu dengan efisiensi yang tinggi akan berbeda dengan individu yang memiliki *save* vitasi rendah dalam bertindak dan berperasaan.

5. Menunjukkan kinerja selanjutnya

Aplikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seseorang.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki fungsi-fungsi untuk menentukan pilihan tingkah laku guna memilih

tugas yang diyakininya dapat dikerjakan dengan baik dan menghindari tugas yang sulit, menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2.1.3.4 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (Ghufron & Risnawita, 2016) *self efficacy* pada setiap individu akan berbeda satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut :

1. Dimensi Tingkat Kesulitan (*Magnitude* atau *Level*)

Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari titik seseorang akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya, dan menghindari tingkah laku yang dirasa tidak mampu dilakukannya.

2. Dimensi kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang mengenai kemampuannya. Pengharapan seseorang yang lemah mudah dirubah oleh pengalaman, pengalaman yang tidak menyenangkan titik sebaliknya.

3. Dimensi Generalisasi (*Generalitaty*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang dirasakan seseorang yakin akan kemampuannya.

Menurut Nufus (2016) membedakan *self efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

1. Dimensi Level

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas.

2. Dimensi *Generality*

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

3. Dimensi *Strength*

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, penulis mengambil indikator *self efficacy* untuk penelitian yang menurut Bandura (Ghufroon & Risnawita, 2016) dengan dimensi tingkat kesulitan (*magnitude* atau *level*), dimensi kekuatan (*strength*) dan dimensi generalisasi (*generalitaty*).

2.1.4 Keterlibatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Davis dan Newstorm (Luhglatno, 2020) keterlibatan karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan. Menurut Noor (2016) keterlibatan

kerja adalah penilaian perilaku karyawan dalam mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya sendiri selain untuk organisasi. Menurut Kahn (Mahadika & Hadi, 2018) keterlibatan kerja yaitu proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya. Menurut Stephen & Judge (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (Silalahi, 2021) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Berdasarkan definisi di atas, kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan aktif berpartisipasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di mana tempatnya bekerja serta adanya rasa memiliki kepercayaan serta tanggung jawab dan dukungan yang berdampak meningkatnya kinerja individu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja didalam organisasi yaitu faktor kepuasan kerja pegawai seperti upah, dukungan organisasi, pengembangan dan pelatihan, maka pegawai hanya bekerja untuk mengejar kuantitas pekerjaan dibandingkan dengan kualitas. Menurut Safaria (Tanjung, 2019) keterlibatan kerja juga merupakan bentuk motif intrinsik yang berhubungan dengan pencapaian kinerja pekerjaan. Faktor-faktor keterlibatan kerja adalah :

1. Emosional keterlibatan pekerjaan.
2. Kognitif keterlibatan pekerjaan.
3. Perilaku keterlibatan pekerja.

2.1.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Mneurut Stephen & Judge (2012) keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri.

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Akif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya.

Menurut Noor (2016) keterlibatan kerja adalah penilaian perilaku karyawan dalam mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya sendiri selain untuk organisasi. Indikator keterlibatan kerja, sebagai berikut :

1. Nilai pekerjaannya

Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat.

2. Respon terhadap pekerjaan

Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja.

Menurut Schaufeli (Mahadika & Hadi, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dapat diukur dari 3 dimensi, yaitu :

1. *Vigor* (Semangat)

Adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai oleh tingginya kekuatan fisik dan mental seorang karyawan saat menyelesaikan tugas perusahaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai dengan antusias karyawan dalam bekerja.

3. *Absorption* (Menyatu)

Adalah aspek dari keterlibatan karyawan yang ditandai dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh dan serius terhadap

pekerjaannya, dimana saat bekerja karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan indikator di atas, penulis mengambil indikator keterlibatan kerja untuk penelitian yang menurut Schaufeli (Mahadika & Hadi, 2018) dengan indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (menyatu).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen Sugiyono (2017). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu *self efficacy* (X) sebagai variabel independen (bebas) dan keterlibatan kerja (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian, (2022)

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

H_a = Ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

H_o = Tidak ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Penelitian Nasional

1. Sari & Suwandana (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016: 3191 - 3218 ISSN : 2302-8912. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, *self-efficacy* dengan di tunjukkan nilai t hitung 7,092 > t tabel 1,986675 dengan nilai signifikan 0,000 lebih besar 0,05. *Self-efficacy* yang tinggi akan mengakibatkan keterlibatan kerja meningkat sehingga kepuasan kerja semakin tinggi.

2. Sundari *et al* (2020) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Guru Sma Negeri Sekecamatan Tualang Kabupaten Siak” dalam Jurnal JUMPED, Volume 8, No 2, p-ISSN 2338-5278. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif pendekatan kuantitatif dengan metode Survey dengan teknik korelasional (*correlational resarch*). Dari hasil penelitian hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri (X1) dan keterlibatan kerja (X2) dengan komitmen guru SMA SeKecamatan Tualang Kabupaten Siak, dan besar hubungannya 48,70% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat sebesar 51,30% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini Persamaan regresi yang diperoleh, $Y = 1,237 + 0,172 X1 + 1,444 X2$ artinya jika tidak ada efikasi diri dan keterlibatan kerja maka nilai komitmen guru sebesar 1,237 satu satuan. Apabila efikasi diri mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi keterlibatan kerja tetap maka nilai dari komitmen guru sebesar 0,172 satu satuan sedangkan keterlibatan kerja mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi efikasi diri tetap maka nilai komitmen guru sebesar 1,444 satu satuan.
3. Wahyuni (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Makna Kerja Dan *Occupational Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Pada Dosen Tetap” dalam Jurnal JUMPED, Volume 8, No 2, p-ISSN 2338-5278. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh makna kerja dan *occupational self efficacy terhadap work engagement*. Subjek penelitian ini adalah 100 orang dosen tetap. Hasil analisis regresi ganda

menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 99.480 dan koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,050$). Oleh karena sig lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis terdapat pengaruh dari makna kerja dan *occupational self efficacy* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pada dosen tetap. Selain itu didapatkan hasil uji regresi juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,672 (67,2%). Hal ini berarti bahwa 67,2% variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel makna kerja dan *occupational self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 32,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.4.2 Penelitian Internasional

1. Chan *et al* (2017) judul penelitian “*Self Efficacy and Work Engagement : Test Of a Chain Model*” dalam Jurnal *International Journal Of Manpower* Vol.38 (6) : 819-834. Analisis korelasional (lihat Tabel III) memberikan dukungan awal untuk semua hipotesis. *Self efficacy* berkorelasi positif dan signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja ($r = 0,65, p < 0,001$), dan tuntutan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja ($r = 0,11, p < 0,01$). Permintaan keluarga, bagaimanapun, tidak berkorelasi signifikan dengan keterlibatan kerja ($r = -0,06, p > 0,05$). Selain itu, *self efficacy* untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan secara signifikan dan negatif berkorelasi dengan kedua permintaan pekerjaan ($r = -0,34, p < 0,001$) dan permintaan keluarga ($r = -0,17, p < 0,001$). Demikian pula, baik permintaan pekerjaan ($r = -0,45, p < 0,001$) dan permintaan keluarga ($r = -0,17, p < 0,001$) secara signifikan dan negatif berkorelasi dengan

keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja, pada gilirannya, secara signifikan dan berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja ($r = 0,23$, $p < 0,001$). Korelasi antara konstruksi menunjukkan bahwa permintaan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja cenderung sepenuhnya memediasi hubungan hipotesis antara efikasi diri dan keterlibatan kerja. Selengkapnya tentang teks sumber ini. Diperlukan teks sumber untuk mendapatkan informasi terjemahan tambahan Kirim masukan Panel samping.

2. Winadi *et al* (2020) dengan judul penelitian “*How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia*” dalam *International Journal of Human Capital* E-ISSN 2580-9164 Vol. 4, No. 2, December 2020, p 125-140. Data tentang *employee work engagement, kompetensi karyawan, dan self efficacy* dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pengukuran yang dikembangkan dari studi teoritis. Penelitian dilakukan dengan mengambil 30 responden yang merupakan bagian dari populasi dan di luar jumlah sampel yang ditentukan. Uji validitas dilakukan dengan menguji loading faktor pada setiap indikator terhadap variabel. Indikator dinyatakan valid jika loading faktor mencapai kesepakatan $LF > 0,5$ dan nilai t hitung kritis $> 1,97$, dan reliabel bila nilai $CR > 0,7$ dan $VE > 0,5$.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika. Berdasarkan teori tersebut metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang di dalamnya terdapat data yang diperoleh dari populasi dan sampel yang telah ditentukan serta dianalisis sesuai kaidah pemakaian statistik. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan respon dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian dan riset terdapat data yang merupakan bahan mentah dari sumber informasi kepada pegawai atau objek penelitian Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang. yang telah diperoleh peneliti selama melakukan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, untuk lebih jelas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan data yang di dapatkan langsung dari objek penelitian atau pengumpulan data yaitu data yang diperoleh

langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang, buku, jurnal, kepustakaan, profil kantor, struktur organisasi serta data Pegawai, PTT serta Honor yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil atau menjangkau data penelitian.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

2. Kepustakaan

Dalam hal ini kepustakaan sangat berkaitan dengan teori serta referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya serta norma yang ada pada situasi sosial

yang akan diteliti, kepustakaan sendiri penting dalam melaksanakan penelitian, karena penelitian tidak akan lepas dari literatur.

3. Dokumentasi

Metode pengumpulan data kuantitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan sebagainya. Bahan dokumentasi terbagi berbagai macam, yaitu memorial, dokumen pemerintah data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang berjumlah 53 orang, bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai DP3APM

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	ASN	31
2	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	9
3	Honor	13
Total		53

Sumber : DP3APM, 2022

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang diinginkan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang akan di ambil berjumlah 53 orang yaitu Pegawai, PTT serta Honor pada DP3APM.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan	Skala
<i>Self Efficacy</i> (X)	Menurut Bandura Ghufon & Risnawita (2016) <i>self efficacy</i> adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tetap sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.	1. Dimensi Tingkat Kesulitan (<i>Magnitude</i> atau <i>Level</i>) 2. Dimensi Kekuatan (<i>Strength</i>) 3. Dimensi Generalisasi (<i>Generalitaty</i>) Menurut Bandura Ghufon & Risnawita (2016)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9	Likert
Keterlibatan	Menurut Kahn	1. <i>Vigor</i>	1, 2, 3	Likert

Kerja (Y)	Mahadika & Hadi (2018) keterlibatan kerja yaitu proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan sebagai upaya melibatkan anggota dari organisasi agar dapat mengetahui perannya di dalam pekerjaan.	(Semangat) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Menyatu) Menurut Schaufeli (Mahadika & Hadi, 2018)	4, 5, 6 7, 8, 9	
-----------	---	--	------------------------	--

Sumber : Data Sekunder dan Hasil Olahan Peneliti (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Misbahudin & Hasan (2013) pengolahan data adalah suatu proses memperoleh data yang diringkas dengan menggunakan rumus-rumus tertentu. Ada beberapa tahap dalam penelitian pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

1. *Editing* adalah suatu proses pengecekan data yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam memasukkan data serta menganalisa data yang akan diolah untuk selanjutnya diambil kesimpulan.
2. *Coding* adalah suatu proses pembuatan kode-kode terhadap data-data yang telah ditetapkan oleh peneliti, pemberian kode ini berlaku pada data yang dianggap sama. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat entry data. Di mana entry data merupakan *transfer coding* dari data kuisioner ke *software*. Pengkodean data dilakukan untuk memperbaiki kode spesifik pada respon jawaban responden

untuk mempermudah proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisaan dan penafsiran data. Misalnya untuk jenis kelamin dilakukan coding yaitu 1 = laki-laki 2 = perempuan. Selanjutnya jenjang pendidikan satu sama dengan 1 = SLTA / SMK, 2 = D3 = 2, 3 = S1 dan 4 = S2. Dalam penelitian memiliki 2 variabel yaitu, variabel pada *self efficacy* memiliki 9 pertanyaan 1 = SE1, pertanyaan 2 = SE2, pertanyaan 3 = SE 3, pertanyaan 4 = SE4, pertanyaan 5 = SE5, pertanyaan 6 = SE6, pertanyaan 7 = SE7 dan pertanyaan 8 = SE8 pertanyaan 9 = SE9. Dan untuk variabel keterlibatan kerja memiliki 9 pertanyaan diberi kode pertanyaan 1 = KK1, pertanyaan 2 = KK2, pertanyaan 3 = KK3, pertanyaan 4 = KK4, pertanyaan 5 = KK5, pertanyaan 6 = KK6, pertanyaan 7 = KK7, pertanyaan 8 = KK 8 dan pertanyaan 9 = KK9.

3. *Scoring* adalah satu proses pengubahan data menjadi sebuah inisial yang berbentuk skor data yang berbentuk huruf dapat dirubah kebentuk angka atau kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert yaitu :

- a. Sangat setuju diberi skor 5
- b. Setuju diberi skor 4
- c. Ragu-ragu diberi skor 3
- d. Tidak setuju diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Pada *scoring* ini adalah mengisi hasil jawaban responden dengan angka yang sudah menggunakan skala likert 1 sampai 5, sehingga memudahkan penulis dalam mengisi jawaban dari responden.

4. *Tabulating* adalah suatu proses dalam menyajikan data pada hasil olahan data yang telah dilakukan melalui pembuatan tabel secara sederhana. Pada *tabulating* ini adalah total dari hasil jawaban yang sudah diberikan responden.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (Tukiran & Mustafidah, 2014) validitas adalah suatu pengukuran terhadap data yang menunjukkan tingkatan valid suatu instrumen atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2014) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Butir pertanyaan dikatidakan dikatidakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasikan data yang dapat dipercaya juga. Butir kuesioner dikatidakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* (α) $> 0,60$ dan dikatidakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* (α) $< 0,60$.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sudjana (Tukiran & Mustafidah, 2014) Reliabilitas adalah suatu alat analisis data yang digunakan saat penelitian untuk menunjukkan ketepatan terhadap jawaban dari responden yang artinya pada waktu yang berbeda jawaban responden tetaplah sama. Pada penelitian ini metode yang akan digunakan adalah *cronbach's Alpha*. Pada metode ini sangat cocok digunakan pada analisis data

pada skor 1-4,1-5 ataupun skor rentangan, Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dapat dilakukan metode *kolmogorov-smirnov* dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih dari 0,05 dan diterima. Jika nilai kurang dari 0,05 maka data akan ditolak serta tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017) uji heteroskedastisitas adalah dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Syarat yang harus

terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan metode *Scatter-plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika pada titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2017) analisis regresi linier sederhana digunakan dapat mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja. Regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen sedangkan regresi berganda lebih dari satu variabel independen. Mengingat model regresi sederhana hanya memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen, maka pengujian asumsi klasik dapat diabaikan. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Keterlibatan Kerja

X = *Self Efficacy*

a = Angka Konstan

b = Koefisien Regresi Dari Variabel X

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2017) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial. Berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada

output *coefficient* dari hasil analisis linier sederhana diatas tingkat signifikan menggunakan ($\alpha=5\%$). Kriteria pengujian adalah jika :

1. H_0 diterima jika t hitung signifikansi $> t$ tabel
2. H_0 ditolak jika t hitung signifikansi $< t$ tabel

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2015) uji koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel dalam menerangkan variabel dependennya. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terkait yaitu seberapa besar sertifikasi memengaruhi keterlibatan kerja. Jika pada hasil uji ini tidak sepenuhnya 100% maka dapat disimpulkan bahwa adanya variabel lain yang telah memengaruhi variabel dependen pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Chairina, R. R. L. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Kasus Kinerja Perawat*. Zifatama Jawa.
- Chan, E. X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O.-L., & Timms, C. (2017). Self Efficacy And Work Engagement : Test Of a Chain Model. *Jurnal International Journal Of Manpower*, 38(6).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Ombak.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BP Universitas Diponegoro.
- Ghufron, & Risnawita. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Madia.
- Gusriko Hardianto, Erlamsyah, & Nurfarhanah. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, Vol 3 (1).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Andi Offset.
- Luhglatno. (2020). Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja. *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mahadika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada pt. jolin permata buana kota batam. *Jurnal Equilibiria*, Vol 5 (1)(ISSN 25031546).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Menteri, R. P. (2012). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group.
- Nufus, K. (2016). Hubungan Self-Efficacy dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa USU yang Sedang Menyusun Skripsi. *Universitas Sumatera Utara*, 11–12.

- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Andi Offset.
- Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. -*Jurnal Manajemen Unud*, 5(5).
- Silalahi, E. M. (2021). *Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Nuha Medika.
- Stephen, R., & Judge, T. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sundari, E. S., Isjoni, & Baheram, M. (2020). Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Guru Sma Negeri Sekecamatan Tualang Kabupaten Siak. *Jurnal JUMPED*, 8(2).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4 (2)(ISSN 2548-9585), 36–49.
- Trisnawati, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. PT. RefikaAditama.
- Tukiran, T., & Mustafidah, H. (2014). *Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. UGM.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja Dan Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Dosen Tetap. *Jurnal JUMPED*, 8(2).
- Winadi, A. A., Tyas, P., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *International Journal of Human Capital*, 4(2).
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis Dan Aplikatif*. Rajawali Pers.

CURRICULUM VITAE



BIODATA

Nama : Lia Resky Damayanti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Makassar / 30 Juli 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : liareky30@gmail.com
Alamat : Kp. Simpangan, Jalan Raya Tanjung Uban KM.16
Nama Orangtua : Ayah : Ambo Esa
Ibu : Erlindawati

PENDIDIKAN

- SD Negeri 008 Tanjungpinang Barat
- SMP Negeri 12 Tanjungpinang
- SMK Negeri 4 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang