



Pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Morowali Utara

Syamsidar Syamsudin^{1*}, Yoberth Kornelius², Andi Indriani Ibrahim³, Riski Islianty⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen, Universitas Tadulako, Indonesia

*Penulis korespondensi: sidarsyamsidar52@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of individual characteristics and self-efficacy on employee performance at the North Morowali Regency Regional Transportation Office. This type of research is a quantitative research that identifies independent variables, namely individual characteristics and self-efficacy, as well as dependent variables, namely employee performance. The research sample amounted to 54 people who were determined using the Slovin formula from a total population of 120 people, with the Simple Random Sampling technique. Data were collected through questionnaire deployment and analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that: (1) individual characteristics (X_1) and self efficacy (X_2) simultaneously have a significant effect on employee performance; (2) individual characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance; and (3) partial self-efficacy also has a positive and significant effect on employee performance. These findings confirm that the better the quality of individuals and the higher the self-confidence of employees, the more optimal the performance they produce in carrying out their duties within the North Morowali Regency Regional Transportation Office.*

Keywords: *Individual Characteristics; Self-Efficacy; Employee Performance; Multiple linear regression; North Morowali Transportation Agency.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengidentifikasi variabel bebas (independen), yaitu karakteristik individu dan *self efficacy*, serta variabel terikat (dependen), yaitu kinerja pegawai. Sampel penelitian berjumlah 54 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi 120 orang, dengan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) karakteristik individu (X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) *self efficacy* secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kualitas individu dan semakin tinggi keyakinan diri pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas di lingkungan Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Kata kunci: Karakteristik Individu; *Self Efficacy*; Kinerja Pegawai; Regresi linier berganda; Dinas Perhubungan Morowali Utara.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menunjang aktivitas, kelangsungan, serta keberhasilan suatu organisasi. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, sekaligus perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan SDM tidak dapat disepelekan, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan berkembang menjadi institusi yang besar sangat bergantung pada kualitas serta kepuasan sumber daya manusianya. Apabila dikelola dengan benar, SDM berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal justru akan menjadi beban bagi organisasi.

Fathur Rahman (2020) menegaskan bahwa organisasi yang besar dan maju selalu berusaha meningkatkan pengelolaan SDM secara optimal karena faktor ini menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Widiati (2021) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan SDM, sehingga organisasi mampu memberikan pelayanan publik seiring dengan perubahan kebutuhan masyarakat.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai memegang peranan penting karena mampu menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Pegawai dengan kemampuan dan keterampilan kerja yang mumpuni cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ariani dkk. (2022) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (sifat, sikap, motivasi, pendidikan, pengalaman, latar belakang budaya) dan faktor eksternal (kebijakan organisasi, kepemimpinan, pengawasan, sistem upah, serta lingkungan kerja).

Sihombing dkk. (2018) menekankan bahwa kinerja yang berkualitas memungkinkan organisasi mencapai tujuan secara optimal. Untuk itu, evaluasi kinerja pegawai perlu dilakukan guna menilai keefektifan SDM dalam mencapai visi dan misi organisasi. Gresandie (2019) menambahkan bahwa karakteristik individu dan efikasi diri (efikasi diri) merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Karakteristik individu adalah kepribadian seseorang yang berasal dari dalam dirinya maupun lingkungannya, yang membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan perbedaan kinerja antarpegawai, karena setiap individu membawa kemampuan, kepercayaan, kebutuhan, maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi.

Selain karakteristik individu, faktor penting lainnya adalah efikasi diri. Bandura dalam Subaidi (2016) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Lunenburg (2011) menegaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu untuk menghadapi berbagai situasi, mengambil tindakan, serta mengatasi rintangan demi tercapainya tujuan.

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi kesulitan, dan tetap termotivasi dalam kondisi kerja yang menantang (Mukrodi, 2018). Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat menimbulkan rasa rendah diri, kurang percaya diri, dan enggan mengambil inisiatif.

Fenomena ini juga terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara, yang bertugas menyusun, melaksanakan, menyebarkan, serta melaporkan kebijakan teknis di bidang perhubungan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, masih masalah terkait kinerja, di antaranya: capaian target retribusi yang belum terdapat sesuai rencana, kualitas kerja yang menurun karena kekurangan sesuai bidang pelatihan, serta disiplin kerja yang rendah, misalnya keterlambatan hadir, pulang lebih cepat, bahkan mangkir tanpa alasan yang jelas.

Selain itu, ditemukan pula fenomena terkait karakteristik individu, seperti masih adanya pegawai yang kurang mematuhi aturan, baik terkait disiplin waktu, penerapan seragam, tata krama komunikasi, maupun penggunaan etika media sosial saat bekerja. Fenomena lainnya terkait efikasi diri di mana sebagian pegawai merasa kurang percaya diri karena sering membandingkan diri dengan rekan yang lebih berpengalaman. Hal ini menimbulkan rasa rendah diri, menghambat inisiatif, bahkan mendorong sebagian pegawai untuk meninggalkan instansi karena merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

Kombinasi antara efikasi diri yang rendah dan karakteristik individu yang kurang mendukung berdampak langsung pada kinerja pegawai, seperti lambatnya penyelesaian tugas, rendahnya kualitas layanan, hingga tidak tercapainya target kinerja organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan efisiensi diri.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara.”**

2. KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas yang melekat pada seseorang dan membedakannya dari individu lain. Ciri-ciri ini mencakup sifat, sikap, motivasi, serta kemampuan yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari (Nasrul *et al.*, 2021). Meskipun setiap individu memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, perbedaan latar belakang kognitif, afektif, dan psikomotorik menjadikan cara mereka memenuhi kebutuhan psikologis berbeda-beda. Karakteristik individu juga mencakup motivasi, inisiatif, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini menjadi penentu penting dalam bagaimana pegawai menghadapi tugas, memecahkan masalah, dan tetap tegar dalam menghadapi perubahan (Desyinta *et al.*, 2019). Dalam organisasi, manusia adalah sumber daya

terpenting karena mereka memberikan tenaga, bakat, dan kreativitas yang menopang keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, karakteristik individu perlu dipahami sebagai faktor pembeda kinerja pegawai (Lumanauw, 2022).

Robbins (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi karakteristik individu, yaitu :

Usia – semakin matang usia, semakin baik pula kualitas pengalaman dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jenis kelamin – perbedaan gender dalam organisasi dapat mempengaruhi pembagian kerja dan pencapaian kinerja.

Pendidikan – tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan, wawasan, dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas.

Masa kerja – semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula tingkat keterampilan dan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Robbins (1996), karakteristik individu dapat dilihat melalui tiga indikator utama:

Kepribadian – cara seseorang bertindak dan berinteraksi, meliputi evaluasi diri inti, pengawasan diri, serta kepribadian proaktif.

Kemampuan – kapasitas individu dalam melakukan pekerjaan, yang dapat berupa kemampuan intelektual maupun fisik.

Sikap – pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa yang terdiri dari komponen kesadaran, perasaan, dan perilaku.

Dimensi ketiga tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai keunikan individu yang berpengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997; Malureanu *et al.*, 2021). Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung percaya diri, pantang menyerah, serta mampu mengatasi hambatan kerja. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat meningkatkan motivasi dan menghambat pencapaian kinerja (Pratomo, 2022). Efikasi diri tidak hanya ditentukan oleh keyakinan semata, tetapi juga harus ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan peluang yang mendukung tercapainya tujuan (Anjani & Murniyati, 2023). Dengan demikian, efikasi diri dapat dipahami sebagai keyakinan individu atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang diharapkan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri terbentuk melalui empat sumber utama:

Mastery Experience – pengalaman keberhasilan meningkatkan rasa percaya diri, sedangkan kegagalan berulang dapat menyebabkannya.

Vicarious Experience – pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan serupa dapat memperkuat efikasi diri.

Persuasi Verbal – dukungan, dorongan, atau sugesti dari lingkungan sosial dapat menumbuhkan keyakinan individu.

Keadaan Somatik dan Emosional – kondisi fisik dan emosi mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya.

Menurut Bandura (1997), efikasi diri memiliki tiga dimensi utama:

Level/Besaran – tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan individu.

Kekuatan – tingkat kekuatan keyakinan individu dalam mempertahankan usahanya.

Generality – keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam berbagai bidang atau aktivitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Kinerja yang baik dapat membantu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, mencapai efektivitas dan keinginan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi dalam menjalankan program dan pelayanan publik (Syihab, Razak, & Hidayat, 2020).

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama (Mangkunegara, 2017):

Kemampuan (ability) – meliputi potensi intelektual (IQ), pengetahuan, dan keterampilan.

Motivasi (motivasi) – kondisi yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi.

Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur melalui tiga indikator utama: a). Kualitas pekerjaan; b). Ketepatan waktu; c). Kehadiran

Ketiga indikator tersebut memberikan gambaran obyektif mengenai seberapa baik pegawai melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan teori yang dijadikan bahan acuan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: a). Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* berpengaruh secara serempak terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali

Utara; b). Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara; c). *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rencana deskriptif asosiatif, yang bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Lokasi dan Sampel ini yaitu Penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara pada bulan Maret 2025. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai berjumlah 120 orang . Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 54 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Seluruh indikator dijabarkan ke dalam kuesioner dengan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama, serta didukung oleh wawancara dan dokumentasi. Tekhnik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26.

Analisis regresi linier berganda dengan model:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Karakteristik Individu X2 = Efikasi Diri

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi e = kesalahan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara merupakan instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam mengatur, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai aspek perhubungan, baik darat, laut, maupun udara, termasuk pengelolaan infrastruktur dan layanan perhubungan. Berdasarkan Peraturan Bupati Morowali Utara Nomor 17 Tahun 2019 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara, lembaga ini berperan penting dalam mendukung mobilitas masyarakat serta pembangunan daerah. Penelitian ini melibatkan sebanyak 54 responden yang merupakan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara dengan identitas yang dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 orang atau 53,70%, sementara laki-laki berjumlah 25 orang atau 46,30%. Dominasi pegawai perempuan ini dapat dikaitkan dengan kebutuhan organisasi terhadap keterampilan komunikasi dan koordinasi yang baik dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Dari sisi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun dengan persentase 48,15%, diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun sebesar 38,89%, dan sisanya 12,96% berada pada kelompok usia 41–50 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada rentang usia produktif dengan tingkat stabilitas karier yang relatif matang, sehingga mampu memahami tugas dan tanggung jawab secara optimal.

Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 55,56%, sementara 44,44% lainnya telah menempuh pendidikan Strata 1 (S1). Hal ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai masih berlatar pendidikan menengah, keberadaan lulusan S1 berperan dalam peningkatan kualitas kerja terutama dalam bidang teknis dan manajerial. Selanjutnya, identitas responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah bekerja selama 6–10 tahun dengan persentase 57,41%, diikuti oleh 31,48% yang memiliki masa kerja 2–5 tahun, serta 11,11% dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga dianggap mampu melaksanakan tugas secara profesional, dengan dukungan regenerasi pegawai yang masih berada pada masa awal karier.

Secara keseluruhan, hasil analisis demografi ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Morowali Utara didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan pengalaman kerja menengah, serta mayoritas memiliki pendidikan SMA/ sederajat. Komposisi ini mencerminkan adanya keseimbangan antara tenaga kerja berpengalaman dengan pegawai yang masih dalam tahap pengembangan karier, sehingga diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

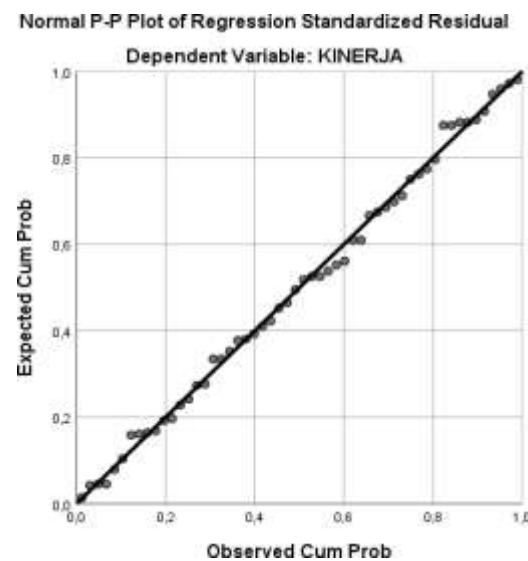
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,659	3,019		3,531	0,001
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	0,406	0,078	0,549	5,174	0,000
	<i>SELF EFFICACY</i>	0,334	0,102	0,350	3,292	0,002
R = 0,825					Sig F = 0,000	
R Square (R ²) = 0,680					F Hitung = 54,225	
		Adjusted R Square = 0,668				

Sumber: Hasil olah data primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 10,659 + 0,406X_1 + 0,334X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 10,659 menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik individu (X_1) dan self efficacy (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 10,659. Hal ini menandakan adanya pengaruh dasar atau faktor lain di luar variabel penelitian yang tetap memengaruhi kinerja pegawai. Variabel karakteristik individu (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,406 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Selanjutnya, variabel *self efficacy* (X_2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,334 dengan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel *self efficacy* (X_2) memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa distribusi normal regresi yang ditunjukkan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

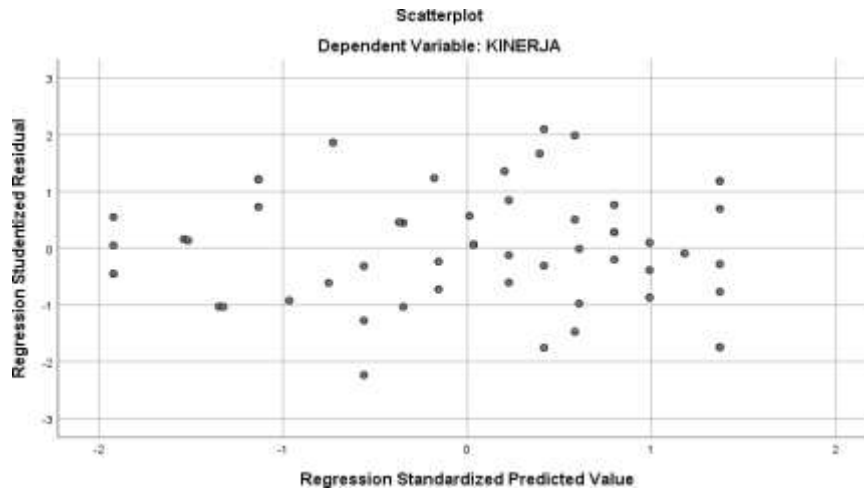
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Variabel Independen	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Karakteristik Individu (X ₁)	0,882	1,799	Non Multikolinearitas
2	Self Efficacy (X ₂)	0,882	1,799	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data primer (2025)

Jadi berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai VIF Variabel Karakteristik Individu (X1) dan Variabel Self Efficacy (X2) adalah $1,799 < 10$ dan nilai Tolerance $0,882 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Olah data primer (2025)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan grafik *Scatterplot* yang terlihat bahwa titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 dalam sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model ini dapat dipakai dalam memprediksi variabel dependen yang didasari pada pengaruh variabel-variabel independen.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,659	3,019		3,531	0,001
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	0,406	0,078	0,549	5,174	0,000
	SELF EFFICACY	0,334	0,102	0,350	3,292	0,002
a. Dependent Variable: KINERJA						

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil olah data primer (2025)

Tabel 4. Hasil Uji Serempak (F).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,503	2	151,251	54,225	,000 ^b
	Residual	142,256	51	2,789		
	Total	444,759	53			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Sumber: Hasil olah data primer (2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai F hitung $54,225 > F$ tabel 3,18. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam hal ini disimpulkan bahwa karakteristik individu (X_1) dan *self efficacy* (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,825 ^a	0,680	0,668	1,67013

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji determinasi (R^2) pada penelitian ini yaitu Nilai R Square atau koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,680 yang artinya pengaruh karakteristik individu (X_1) dan *self efficacy* (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara adalah sebesar 68%, sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya Koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,825 yang artinya bahwa variable yang diteliti yaitu karakteristik individu (X_1) dan *self efficacy* (X_2) mempunyai hubungan kuat dengan variabel terikatnya (kinerja pegawai) sebesar 82,5%.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa karakteristik individu (X_1) dan self efficacy (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor pendorong penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Karakteristik individu yang mencakup kepribadian, kemampuan, dan sikap, berperan dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin, adaptif, serta mampu bekerja sama secara efektif. Sementara itu, *self efficacy* mendorong pegawai untuk memiliki rasa percaya diri, motivasi, serta keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan organisasi, baik dari pimpinan maupun rekan kerja, turut memperkuat efikasi diri dan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gresandie (2019) yang membuktikan bahwa karakteristik individu dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kedua faktor tersebut memiliki implikasi penting bagi peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima. Hasil ini didukung oleh tanggapan responden yang menilai dimensi kepribadian, kemampuan, dan sikap pada kategori sangat baik. Dimensi kepribadian menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepedulian, ketaatan pada aturan, serta perilaku positif yang mendukung peningkatan kinerja. Pada dimensi kemampuan, responden menilai bahwa mereka mampu bekerja sama, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan cepat mempelajari keterampilan baru, yang mencerminkan adanya kreativitas dan ketangguhan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, dimensi sikap juga mendapat penilaian sangat baik, yang menegaskan pentingnya sikap sopan, hubungan kerja yang harmonis, dan antusiasme dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara memiliki karakteristik individu yang positif sehingga mendukung efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Togatorop et al. (2023) yang juga membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial, terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H3 diterima. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa dimensi level, generality, dan strength berada pada kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara memiliki keyakinan tinggi dalam menyelesaikan tugas sulit, mampu mengelola berbagai situasi kerja, serta memiliki ketahanan dan keuletan dalam menghadapi hambatan. Tingginya *self efficacy* berkontribusi pada peningkatan profesionalisme, kesiapan menghadapi perubahan, serta ketekunan dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwi Anjani (2023) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara. Secara parsial, karakteristik individu maupun *self efficacy* juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan.

Sejalan dengan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, pada aspek karakteristik individu khususnya dimensi kemampuan yang memiliki capaian relatif rendah, pimpinan diharapkan dapat meningkatkan pengelolaan melalui sistem penghargaan yang adil, evaluasi kinerja yang objektif, serta penyediaan program pelatihan untuk mengembangkan sikap positif dan kemampuan adaptif pegawai. Kedua, pada aspek *self efficacy* khususnya dimensi generality yang juga masih rendah, pimpinan perlu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pengalaman keberhasilan dalam berbagai tugas, serta memberikan umpan balik positif dan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Ketiga, melihat bahwa secara umum karakteristik individu dan *self efficacy* berada pada kategori sangat baik, pimpinan perlu terus mempertahankan serta meningkatkan capaian tersebut agar kinerja pegawai tetap optimal dan dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Dinas Perhubungan Daerah Kabupaten Morowali Utara.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain maupun sektor swasta, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ariani, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(2). <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/290>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Dwi Anjani, A. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.99>
- Evi Dewita Togatorop, & Damanik, J. B. (2023). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal ...*, 2(1).
- Fathur Rahman, E. R., & S. U. (2020). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).
- Gresandie, G. F. (2019). Karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Penerangan Jalan Umum pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Malureanu, A., Panisoara, G., & Lazar, I. (2021). The relationship between self-confidence, self-efficacy, grit, usefulness, and ease of use of e-learning platforms in corporate training during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(12). <https://doi.org/10.3390/su13126633>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja

Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Rosda.

Mukrodi, & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 89–97.

Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 11(4).

Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2015). Strategi pemasaran perguruan tinggi swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta berbasis rangsangan pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1–23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>

Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi* (Hadyana, Trans.). Prehallindo.

Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2858–2867.

Subaidi, A. (2016). Self efficacy siswa dalam pemecahan masalah matematika. *Jurnal Sigma*, 1(2), 64–68. <http://dx.doi.org/10.53712/sigma.v1i2.68>

Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal ...*, 17(2), 194–204.

Widiati, W. (2021). Analisis kinerja pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *As-Siyasah: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(2), 50–59. <http://dx.doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>