

Peran Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Instansi Pendidikan Daerah

¹Santi Sundari, ²Trio Saputra

¹Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Lancang Kuning

²Program Studi Magister Kebijakan Publik, Sekolah Pascasarjana,
Universitas Lancang Kuning

Email : santi.sundari@gmail.com

Kata kunci

efikasi diri; dinas pendidikan; kabupaten bengkalis; kinerja; pegawai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran efikasi diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah subjek penelitian 150 pegawai yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan pendekatan sensus. Pengumpulan data menggunakan skala efikasi diri yang dikembangkan berdasarkan teori Bandura, sebanyak 30 butir. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri pegawai secara keseluruhan berada dalam kategori sedang, dengan persentase Pegawai laki-laki menunjukkan tingkat efikasi diri yang tinggi, sedangkan pegawai perempuan menunjukkan tingkat sedang. Berdasarkan usia, pegawai dengan efikasi diri terbanyak terdapat pada kelompok usia 40–50 tahun yang termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 90 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting dalam membentuk rasa percaya diri dan kinerja pegawai di organisasi sektor publik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain guna mengkaji hubungan yang lebih luas dan pengaruh kausal. Selain itu, penelitian lebih lanjut dianjurkan untuk memperluas lingkungan penelitian dan mengeksplorasi efikasi diri karyawan lebih dalam di berbagai konteks kelembagaan.

Keywords

self-efficacy; education office; Bengkalis district; performance; employees

Abstract

This study aims to examine the role of self-efficacy among employees of the Bengkalis Regency Education Office. The research design employed is descriptive quantitative, with a total of 150 employee subjects selected through non-probability sampling using a census approach. Data collection utilized a self-efficacy scale developed based on Bandura's theory, consisting of 30 items. Data analysis was conducted using quantitative descriptive analysis. The results indicate that the overall level of employee self-efficacy falls into the moderate category, with a higher percentage of male employees showing a high level of self-efficacy, while female employees show a moderate level. In terms of age, the largest group of employees with self-efficacy is in the 40–50-year-old age group, which falls into the moderate category, totaling 90 individuals. These findings demonstrate that self-efficacy plays a significant role in shaping employee confidence and performance within public sector organizations. Future research is

recommended to incorporate additional variables to examine broader relationships and causal influences. Moreover, further studies are advised to expand the research environment and explore employee self-efficacy more deeply across various institutional contexts.

Pendahuluan

Efikasi diri merupakan aspek penting bagi pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Konsep ini merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Bagi pegawai, efikasi diri yang tinggi dapat memengaruhi motivasi kerja, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, serta prestasi kerja.

Menurut Bandura (2015) efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Dalam konteks birokrasi, pegawai yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung lebih percaya diri dalam menguasai keterampilan praktis, mengambil keputusan karier, serta menghadapi berbagai perubahan kebijakan.

Prestasi kerja pegawai secara keseluruhan yang menjadi indikator kompetensi dasar serta derajat perubahan perilaku yang bersangkutan (Mappeasse, 2009). Oleh karena itu, kinerja dapat mencerminkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Namun, permasalahan yang ditemukan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Dengan demikian, diperlukan pemahaman tentang efikasi diri pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Dengan mengetahui tingkat efikasi diri pegawai, intervensi yang tepat dapat dilakukan untuk meningkatkan keyakinan diri mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap prestasi kerja dan kinerja organisasi.

Bandura (2016) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan persepsi individu mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri juga merupakan penilaian diri mengenai kemampuan untuk melakukan suatu tindakan secara benar atau salah, serta mampu atau tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang dipersyaratkan. Dengan demikian, efikasi diri menggambarkan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri (Rezky, 2018).

Pervin (dalam Bart Smet, 2012) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan dalam tugas atau situasi khusus. Dalam menentukan suatu perilaku akan dilakukan atau tidak, seseorang tidak hanya mempertimbangkan informasi serta keyakinan mengenai kemungkinan kerugian atau keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan sejauh mana dirinya mampu mengatur perilaku tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung melakukan sesuatu dengan usaha yang besar dan berani menghadapi tantangan, sedangkan individu dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas serta mudah menyerah ketika menghadapi masalah (Retno, 2013).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu yang menjadi acuan penting dalam bersikap patuh. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang memiliki disiplin

kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan menaati peraturan yang ditetapkan pemerintah karena adanya keyakinan untuk melakukan hal yang benar demi mencapai prestasi melalui efikasi diri yang kuat (Bandura, 2010). Hasil penelitian Findow, Seymour, dan Huber (2012) menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi mengalami peningkatan signifikan dalam aktivitas dan prestasi. Tingginya efikasi diri seseorang tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pengalaman. Teori lain juga menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan persepsi individu dalam menyelesaikan tujuan atau tantangan (Bandura, 1986 dalam Safari et al., 2015). Salah satu strategi utama untuk meningkatkan efikasi diri adalah menanamkan keyakinan yang kuat terhadap diri sendiri serta berpegang teguh pada keyakinan tersebut (Puspita & Rismawan, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri sangat penting dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis agar mereka lebih percaya diri terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Penelitian mengenai efikasi diri pegawai telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi. Namun, hingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji efikasi diri pegawai pada instansi pelayanan publik bidang pendidikan di tingkat kabupaten, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor pendidikan formal seperti guru dan tenaga pendidik, serta sektor swasta dan industri.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menempatkan efikasi diri sebagai variabel utama dalam menjelaskan kinerja pegawai birokrasi pendidikan di tingkat daerah. Penelitian ini juga mengaitkan efikasi diri dengan konteks perubahan kebijakan pendidikan dan dinamika birokrasi lokal yang memiliki karakteristik tersendiri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemetaan tingkat efikasi diri pegawai sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja berbasis penguatan psikologis aparatur.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian efikasi diri dalam konteks organisasi publik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menguraikan suatu keadaan pada sekelompok objek dalam suatu komunitas atau masyarakat (Notoatmodjo, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 150 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Yuwono et al., 2016). Dengan demikian, jumlah sampel sekaligus responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Angket berisi serangkaian pernyataan yang diajukan kepada responden untuk diisi sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu buah angket, yaitu angket efikasi diri. Teknik penyekalaan yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat pegawai terhadap variabel yang diteliti. Setiap butir pernyataan dalam skala Likert memiliki gradasi jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif, dan setiap jawaban diberi skor sesuai dengan kategori yang dipilih responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh (Bungin, 2011). Menurut Siregar (2012), analisis deskriptif kuantitatif bersifat menggambarkan objek penelitian sebagaimana adanya berdasarkan fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dalam bentuk hasil survei dan perkembangan.

Hasil dan Pembahasan

1. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri. Skala ini terdiri dari tiga dimensi. Data mengenai efikasi diri diperoleh dengan menggunakan angket efikasi diri yang dimodifikasi oleh penulis dari angket efikasi diri oleh Herwanto (2004). Angket ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi efikasi kerja yang dikemukakan Bandura (1997), yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas bidang perilaku), dan *strength* (kemantapan keyakinan).

Angket dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (ST), dan “Sangat Tidak Setuju”, (STS). Penilaian jawaban berkisar antara 1 sampai dengan 4 untuk masing-masing butir pernyataan. Pada butir favorabel nilai 4 diberikan untuk jawaban “Sangat Setuju” dan nilai 1 diberikan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS). Sedangkan untuk butir unfavorabel nilai 1 diberikan untuk jawaban “Sangat Setuju” (SS) dan nilai 4 diberikan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju” (STS). Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba alat ukur (*try out*). Uji coba alat ukur ini diberikan pada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek penelitian yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

2. Pengelolaan data

Berdasarkan data yang telah diteliti diperoleh dari uji coba alat ukur tersebut maka peneliti kemudian melakukan analisis secara kuantitatif menggunakan *SPSS 21.0 for windows* untuk mengetahui nilai *validitas* dan *realibilitas* skala alat ukur. Dari uji coba tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Daya Diskriminasi Aitem Skala Efikasi Diri

Pernyataan	r tabel	r Hitung	Kesimpulan
Soal 1	0.30	0,404	Valid
Soal 2	0.30	0,402	Valid

Soal 3	0.30	0,713	Valid
Soal 4	0.30	0,493	Valid
Soal 5	0.30	0,688	Valid
Soal 6	0.30	0,516	Valid
Soal 7	0.30	0,656	Valid
Soal 8	0.30	0,643	Valid
Soal 9	0.30	0,576	Valid
Soal 10	0.30	0,664	Valid
Soal 11	0.30	0,668	Valid
Soal 12	0.30	0,482	Valid
Soal 13	0.30	0,663	Valid
Soal 14	0.30	0,417	Valid
Soal 15	0.30	0,494	Valid
Soal 16	0.30	0,498	Valid
Soal 17	0.30	0,694	Valid
Soal 18	0.30	0,723	Valid
Soal 19	0.30	0,691	Valid
Soal 20	0.30	0,609	Valid
Soal 21	0.30	0,700	Valid
Soal 22	0.30	0,191	Tidak Valid
Soal 23	0.30	0,456	Valid
Soal 24	0.30	0,672	Valid
Soal 25	0.30	0,721	Valid
Soal 26	0.30	0,455	Valid
Soal 27	0.30	0,640	Valid
Soal 28	0.30	0,454	Valid
Soal 29	0.30	0,497	Valid
Soal 30	0.30	0,740	Valid

Sumber : Olahan data, 2025

Tabel 2. Reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,942	,942	30

Sumber : Olahan data, 2025

3. Diskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Jumlah subjek yang terlibat dalam pengisian skala penelitian sebanyak 150 responden. Adapun sebaran penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Deskripsi Jumlah Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	persentase
Laki-laki	41	27,4%
Perempuan	109	72,6%
	150	100%

Sumber : Olahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 72,6% dan subjek penelitian laki-laki sebanyak 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek terbak dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

4. Diskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, dapat diketahui deskripsi data penelitian yang menunjukkan skor hipotetis dan skor empiri. Kedua skor tersebut masing-masing mencakup skor maksimal, skor minimal, rata-rata dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat dari skor hipotetik dan skor empirik pada tabel berikut :

Table 4. Deskripsi Hasil Penelitian

variabel	skala emirik				skala hipotetik			
	X	X			X	X		
	max	min	Mean	SD	max	min	Mean	SD
Efikasi diri	99	67	79.71	5.81	116	29	72.5	14.5

Tinggi rendahnya efikasi diri subjek dapat diketahui melalui kategorisasi skor total yang diperoleh masing-masing subjek pada skala efikasi diri. Terdapat lima kategori yang akan digunakan, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pembagi norma kategori tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 5. kriteria kategorisasi

Kategori	Norma
sangat rendah	$X < \mu - 1.8\sigma$
Rendah	$\mu - 1.8\sigma \leq X \leq \mu - 0,6\sigma$
Sedang	$\mu - 0,6\sigma < X \leq \mu + 0,6\sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6\sigma < X \leq \mu + 1,8\sigma$
sangat tinggi	$X > \mu + 1,8\sigma$

Ket : Mean hipotetik : μ

Standar deviasi : σ

5. Gambaran Efikasi Diri pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Kategorisasi variable efikasi diri dapat diperoleh berdasarkan skor total subjek pada skala efikasi diri. Skala ini terdiri dari 29 aitem, dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Rentang skor minimal yaitu 29 dan skor maksimal 116. Standard deviasi adalah 14.5 sedangkan meannya adalah 72.5. berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel kenakalan remaja sebagai berikut :

Table 6. Kategorisasi Kenakalan Remaja

Kategori	Norma	jumlah	persentase
sangat rendah	$X < 46.4$	0	0%
Rendah	$46.4 \leq X \leq 63,8$	0	0%
Sedang	$63,8 < X \leq 81,2$	100	66,7%
Tinggi	$81,2 < X \leq 98,6$	49	32,6%
sangat tinggi	$X > 98,6$	1	0,7%

Sumber : Olahan data, 2025

Berdasarkan kategorisasi di atas, dapat dilihat bahwa terdapat subjek dengan tingkat efikasi diri termasuk kategorisasi sangat sangat tinggi sebesar 0,7%, termasuk kategori tinggi sebesar 32,6%, dan kategori sedang sebesar 66,7%, dan tidak terdapat subjek yang termasuk dalam kategori rendah maupun sangat rendah. Efikasi diri yang dimiliki subjek termasuk dalam kategori sedang. Dari data diatas terdapat 66,7% yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini juga dapat dilihat bahwa sebanyak 32,6% yang termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi sebear 0,7%. Dan tidak ada subjek dalam kategori sangat rendah.

a. Analisis data ditinjau dari jenis kelamin

Tabel 7. efikasi diri ditinjau dari jenis kelamin

kategori	Jenis kelamin		Total	Persentasi
	Laki-laki	Perempuan		
Sangat tinggi	1 (2,4%)	0	1	0,7%
Tinggi	30 (73,1%)	19 (17,4%)	49	32,6
Sedang	10 (24,3%)	90 (82,5%)	100	66,7%
Rendah	0	0	0	0%
Sangat rendah	0	0	0	0%
Jumlah	41	109	150	100

Sumber : Olahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas jumlah persentasi jenis kelamin dalam efikasi diri pegawai laki-laki dan perempuan berada dalam kategori sedang. Pegawai laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentasi 73,1% dengan kategori tinggi sedangkan pegawai perempuan sebanyak 90 orang dengan persentasi 82,5% dengan kategori sedang.

b. Analisis data ditinjau dari usia

Tabel 8. efikasi diri ditinjau dari usia

Kategori	Frekuensi			
	20-30	30-40	40-50	50-60
SangatTinggi	0	0	0	1
Tinggi	0	6	5	0
Sedang	13	30	85	10
Rendah	0	0	0	0
Sangat rendah	0	0	0	0
Total	13	36	90	11

Sumber : Olahan data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat di tarik kesimpulan dari hasil penelitian bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dengan efikasi terbanyak pada usia 40-50 tahun yang berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 90 orang pegawai.

6. Pembahasan

Efikasi diri adalah elemen penting dalam keberhasilan pegawai, baik di prestasi kerja maupun kinerja organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya pemerintah daerah khususnya kabupaten bengkalis untuk menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan efikasi diri pegawai. Dengan demikian, pegawai tidak hanya siap menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi, tetapi juga mampu bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kategori subjek menurut skor efikasi diri terlihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 100 orang 66,7%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan prianto (2010), Maymona Pohan (2022) yang mengkaji tentang gambaran efikasi diri yang menemukan bahwa pentingnya dukungan lingkungan untuk dapat meningkatkan efikasi diri.

Efikasi diri yang baik menunjukkan karakteristik yang berbeda dalam menghadapi kerja yang semakin kompleks. Mereka cenderung memandang tugas-tugas yang menantang sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Ketika menghadapi praktik yang kompleks, pegawai dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan ketekunan dan strategi pemecahan masalah yang lebih baik Kurniawati, A.(2016). Misalnya, saat menghadapi kesulitan dalam praktik pengelasan, mereka akan terus mencoba dengan berbagai teknik hingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dalam konteks pembelajaran teori, efikasi diri mempengaruhi bagaimana pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis mengatur waktu dan target mereka. Pegawai yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya biasanya lebih terorganisir dalam mengelola waktu dan tugas Mulyono, dkk. (2025). Mereka mampu menyeimbangkan antara pembelajaran teori dan praktik, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi masalah yang sulit. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas

kecil secara bertahap membangun rasa percaya diri mereka untuk menghadapi tantangan yang lebih besar Saraswati & Ratnaningsih (2016)

Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang menekankan pada pelayanan publik yang berkualitas memberikan kesempatan bagi pegawai untuk membangun efikasi diri melalui pengalaman keberhasilan. Setiap keberhasilan dalam menyelesaikan masalah dan berkontribusi pada penguatan keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka Wahyuni, S. (2013). Hal ini kemudian menciptakan siklus positif dimana keberhasilan mendorong peningkatan efikasi diri, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk mengambil tantangan yang lebih besar.

Peran pimpinan di pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sangat signifikan. Melalui bimbingan yang tepat dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu pegawai membangun penilaian yang realistis terhadap kemampuan mereka. Pimpinan yang efektif tidak hanya memberikan instruksi teknis tetapi juga dukungan emosional yang membantu pegawai mengembangkan keyakinan positif terhadap kemampuan mereka dalam menguasai keterampilan.

Interaksi sosial di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis juga berperan penting dalam pembentukan efikasi diri. Melalui pengamatan terhadap keberhasilan teman sebaya, pegawai dapat membangun keyakinan bahwa mereka juga mampu mencapai hal yang sama. Kerja tim dalam praktik memberikan kesempatan bagi pegawai untuk saling belajar dan mendukung, yang dapat memperkuat efikasi diri masing-masing anggota tim Arwita, dkk. (2025).

Efikasi diri yang kuat pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis juga berkaitan erat dengan kesiapan mereka dalam memberikan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka cenderung lebih siap menghadapi tantangan transisi dari kebijakan Amelia, R.dkk. (2025). Mereka lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan kebijakan, lebih adaptif terhadap lingkungan baru, dan lebih siap menerima tanggung jawab profesional.

Namun, perlu diperhatikan bahwa pembentukan efikasi diri bukanlah proses yang instan. Diperlukan pendekatan yang konsisten dan berkelanjutan dalam membangun keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka. Kegagalan dan hambatan yang dihadapi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis seharusnya tidak dilihat sebagai indikator ketidakmampuan, melainkan sebagai bagian dari proses pembelajaran yang dapat memperkuat ketahanan mental dan efikasi diri mereka.

Dengan demikian, efikasi diri pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis merupakan aspek fundamental yang mempengaruhi tidak hanya prestasi kerja dan keterampilan praktis, tetapi juga kesiapan mereka menghadapi tantangan di dunia kerja. Pengembangan efikasi diri yang tepat akan menghasilkan birokrat yang mampu memberikan pelayanan prima serta kompeten dalam bidangnya, tetapi juga memiliki ketahanan mental dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk sukses dalam karir mereka.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian gambaran efikasi diri terhadap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis berada kategori sedang yaitu sebesar 66,7%. Efikasi diri dialami oleh pegawai laki-laki sebesar 73,1% dengan kategori tinggi sedangkan pegawai perempuan dengan persentasi 82,5% dengan kategori sedang. Kemudian pegawai dengan efikasi diri terbanyak terdapat pada usia 40 tahun yang berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Penelitian ini fokus pada efikasi diri dengan objek penelitian pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Untuk pengembangan peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel yang lainnya untuk dapat melihat pengaruh dan korelasi setiap variabel. Kemudian objek penelitian dapat dikembangkan dan dieksplorasi lebih dalam lagi dalam menggali efikasi diri pegawai.

Referensi

- Al-Fattah, S. N. J., Marhalinda, M., Suryani, R. E., & Mahanani, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kramat Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 8(3), 171-180.
- Amelia, R., Natuna, D. A., & Chairilisyah, D. (2025). Pengaruh Disiplin dan Efikasi Diri terhadap Optimisme Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 8657-8660.
- Arwita, G. A. L., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *EMAS*, 6(8), 1750-1766.
- Bandura, 2015. *Gambaran efikasi diri pada pasien hipertensi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bandura, 2016. *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*. *Journal of Applied Psychology*. (Online). Vol. 88, No.1, 87-99 dalam (<http://www.emory.edu/education/>)
- Bungin, B. (2011). Metodologi Penelitian Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Findow, Seymour, Huber, 2012. *The Association Between Self Efficacy and Hypertension Self Care Activities Among African American Adults*. *Journal of Community Health*, 37(1), 15-24.
- Herwanto, J. (2004). *Hubungan antara kecerdasan emosi dan efikasi diri dengan stres kerja:: Pada Karyawan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)*.
- Kurniawati, A., & Arief, S. (2016). Pengaruh efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa SMK program keahlian akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Mappeasse, M. Y. (2009). Pengaruh cara dan motivasi belajar terhadap hasil belajar programmable logic controller (PLC) siswa kelas III jurusan listrik SMK Negeri 5 Makassar. *Jurnal Medtek*, 1(2), 1-6.

- Mulyono, D. T., & Ilhami, S. D. (2025). Determinasi Job Crafting, Innovative Work Behavior, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 34-45.
- Notoatmodjo, 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Prianto, F. X. R. (2010). Efikasi diri pada mahasiswa psikologi Universitas Sanata Dharma yang sedang mengerjakan skripsi. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Pohan, M. (2022). *Gambaran Efikasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Puspita, T., & Rismawan, D. (2019). Hubungan Efikasi Diri dengan Kepatuhan Diet pada Penderita Hipertensi. *Jurnal Kesehatan Indra Husada*, 7(1), 32-32.
- Ramadhan, R., & Aulia, F. (2024). Hubungan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK. *ARZUSIN*, 4(1), 161-171.
- Retno, 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Studi Mahasiswa Prodi Ilmu Komputer FMIPA UNLAM Banjarbaru. Kalimantan Selatan
- Rezky, A. N. (2018). Gambaran Self Efficay Lansia Penderita Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Jumpang Baru. *Universitas Hasanussin: Fakultas Keperawatan*.
- Safari et al., 2015. Manajemen Emosi. Jakarta : Bumi Aksara. 2012; 54-55
- Saraswati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara efikasi diri akademik dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK N 11 Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 430-434.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Wahyuni, S. (2013). Hubungan Efikasi Diri dan Regulasi Emosi dengan Motivasi Berprestasi Pada Siswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1).