



### PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMBIMBING KEMASYARAKATAN DI WILAYAH KALIMANTAN BARAT

Wahyu Saefudin<sup>1</sup>, Dyah Kemala Putri Bestari<sup>1</sup>, Meta Aisyah<sup>1</sup>, Mujib<sup>2</sup>

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of self-efficacy and job satisfaction on the performance of community counselors in West Kalimantan. The instrument used in this study was a questionnaire with four answer choices—the data obtained using self-efficacy questionnaires, job satisfaction questionnaires, and performance questionnaires. Multiple regression analysis was used for analysis. The results showed that the coefficient of correlation was  $R = 0.700$ , which means that there was a positive and significant correlation between self-efficacy and job satisfaction with community counselors' performance in West Kalimantan. The results showed that self-efficacy and job satisfaction could predict performance by 49%, while other variables influence 51%. Self-efficacy contributed 36.6% and job satisfaction by 12.4%.

**Keywords:** self efficacy; job satisfaction; job performance; Probation Officer.

#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efikasi diri serta kepuasan kerja dengan kinerja pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan Barat. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dengan 4 pilihan jawaban. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner self efikasi, kuesioner kepuasan kerja dan koesioner kinerja. Analisis regresi ganda digunakan untuk analisis dan hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasinya  $R = 0,700$  yang artinya terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara efikasi diri serta kepuasan kerja dengan kinerja pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kinerja sebesar 49%, sedangkan 51% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Efikasi diri memberi sumbangan sebesar 36,6% dan kepuasan kerja sebesar 12,4%.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri; kepuasan kerja; kinerja pekerjaan; Pengawas masa percobaan.

Submitted : 05-04-2021  
Revised : 12-04-2021  
Inisiated Publish : 24-04-2021

#### AFFILIATION:

<sup>1</sup>Balai Pemasarakatan Kelas II Pontianak  
<sup>2</sup>Politeknik Negeri Pontianak

#### Co-Responding E-mail:

mujib@polnep.ac.id

Diterbitkan oleh:



Pusat Kajian Administrasi Publik  
Program Studi Administrasi Publik  
Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Jawa Timur  
berkolaborasi dengan



Indonesia Association of Public  
Administration Jawa Timur

## **PENDAHULUAN**

Pada tahun 2020 Direktur Jenderal Pemasyarakatan menerbitkan surat Keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor: PAS-03.PR.01.01 Tahun 2020 tentang Resolusi Pemasyarakatan Tahun 2020. Resolusi pemasyarakatan adalah program peningkatan kualitas layanan pemasyarakatan berdasarkan target capaian yang telah ditetapkan di lingkungan satuan kerja. Dalam resolusi pemasyarakatan tersebut terdapat 15 poin target capaian yang harus diselesaikan di tahun 2020. Dari 15 poin tersebut terdapat 5 (lima) poin yang bersinggungan langsung dengan tugas pembimbing kemasyarakatan di seluruh Indonesia diantaranya mewujudkan penyelesaian *overcrowding* di Lapas/Rutan; pemberian program integrasi berupa PB, CB, CMB, dan Asimilasi kepada 69.358 narapidana; mendorong 681 Satker pemasyarakatan mendapatkan predikat WBK/WBBM; menghantarkan 48 narapidana teroris berikrar kesetiaan kepada NKRI; dan Pembentukan kelompok masyarakat peduli pemasyarakatan pada tiap wilayah. Sebelumnya, pada tahun 2019 Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Dirjenpas) membuat terobosan dengan menerbitkan Surat edaran Nomor: PAS-1386.PK.01.04.06 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Crash Program Pemberian Cuti Bersyarat, Cuti Menjelang Bebas, serta Pembebasan Bersyarat Bagi Anak dan Narapidana. Pemberian Litmas program percepatan/*Crash Program* muncul sebagai solusi atas masalah *overcrowding* yang terdapat di Lembaga Pemasyarakatan (LP), Rumah Tahanan Negara (RTN) dan Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) dimana angkanya telah mencapai 105% dari kapasitas hunian yang tersedia sebesar 130.445 orang. Oleh karena itu, pemberian Litmas *crash program* perlu dilakukan untuk bisa memaksimalkan tugas, fungsi serta tujuan pemasyarakatan.

Sebagaimana yang dikemukakan ICJR (Saefudin, 2020) kondisi *overcrowding* yang terjadi tidak sejalan dengan konsep keadilan restoratif yang dipegang teguh oleh pemasyarakatan. *Overcrowding* mengakibatkan dampak negatif pada warga binaan, yang meliputi dampak psikis dan psikologis. Untuk mengatasi dampak negatif yang terjadi serta untuk optimalisasi dan penguatan penyelenggaraan pemasyarakatan pemerintah membuat kebijakan melalui Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 35 Tahun 2018 tentang Revitalisasi Penyelenggaraan Pemasyarakatan.

Pembimbing Kemasyarakatan sebagai pejabat fungsional penegak hukum dijadikan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan kebijakan ini karena tugasnya melaksanakan bimbingan kemasyarakatan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 tahun 2016 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan. Kegiatan bimbingan kemasyarakatannya

antara lain menangani klien pemasyarakatan dengan lima rangkaian kegiatan diantaranya pendampingan pembimbingan, pengawasan, penelitian dan sidang tim pengamat pemasyarakatan.

Selain penanganan klien dewasa, tugas bimbingan kemasyarakatan juga dilakukan pada klien anak mulai pada tahap pra-adjudikasi, adjudikasi, dan post-adjudikasi sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. Pembimbing kemasyarakatan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya menghindarkan anak dari proses hukuman badan (Saefudin, 2021)

Dalam penanganan klien anak maupun klien dewasa yang dilakukan oleh pembimbing kemasyarakatan, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pembimbing Kemasyarakatan untuk mengatur kategori tindak pidana sesuai dengan tingkat dan jenjang jabatan, semakin tinggi jenjang jabatan semakin kompleks kasus yang harus diselesaikan. Pengaturan ini bertujuan untuk memudahkan Kepala Balai Pemasyarakatan (Bapas) dalam pembagian tugas yang dilakukan oleh pembimbing kemasyarakatan. Selain itu, pembagian tugas sesuai dengan kategori juga dapat digunakan sebagai dasar penghitungan beban kerja ideal setiap pembimbing kemasyarakatan.

Pada tahun 2019 jumlah permintaan penelitian kemasyarakatan yang masuk ke 72 Bapas di seluruh Indonesia adalah 127.773 permintaan dengan penyelesaian penelitian kemasyarakatan sebesar 110.271. Dari angka tersebut 112.773 berasal dari permintaan penelitian kemasyarakatan dewasa dan 15.000 dari permintaan penelitian kemasyarakatan anak. Artinya pembimbing kemasyarakatan mempunyai tingkat penyelesaian penelitian kemasyarakatan sebesar 85 persen untuk kategori dewasa dan 95 persen untuk kategori anak. Wilayah Kalimantan barat sendiri mempunyai dua kantor Bapas, yaitu Bapas Kelas II Pontianak dan Bapas Kelas II Sintang dengan jumlah pembimbing kemasyarakatan sebanyak 48 orang. Dalam *database* Sub Direktorat Registrasi dan Evaluasi, Direktorat Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan Anak, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tercatat jumlah permintaan penelitian kemasyarakatan yang masuk di dua kantor Bapas tersebut berjumlah 3.587 dengan penyelesaian sebesar 2.713 atau sekitar 76 persen. Capaian kinerja yang dilakukan oleh pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan barat merupakan bukti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran dalam menunjang organisasi.

Organisasi yang terstruktur dengan baik tentunya memiliki target dan tujuan yang spesifik. Target dan tujuan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan dalam melakukan revitalisasi penyelenggaraan pemasyarakatan bergantung pada kinerja pembimbing kemasyarakatan

sebagai ujung tombaknya. Maka, Dirjenpas memiliki tanggungjawab untuk memberikan dukungan, sedangkan para pembimbing kemasyarakatan mempunyai tanggungjawab meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Menurut Firdaus (2019) Pembimbing kemasyarakatan memegang peranan yang sangat penting melalui perannya yang strategis. Oleh karena itu, Dirjenpas memiliki tugas untuk mengembangkan sumber daya pembimbing kemasyarakatan agar kinerjanya semakin maksimal. Ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Adha et.al (2019) yang menyatakan bahwa sudah semestinya melakukan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan.

Penelitian dari Jordan dan kawan-kawan dalam Wang (2015) mendapatkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan atau kebijakan organisasi dan faktor internal yang bersumber dari dalam diri individu. Selain faktor eksternal, faktor internal juga memiliki peran yang tidak kalah pentingnya. Seseorang berperilaku atas dasar-dasar tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor internal ini antara lain kepuasan kerja, ketahanan kerja, efikasi diri, dan lain sebagainya. Permasalahan yang menjadi fokus pada penelitian kali ini adalah faktor internal yang terdiri atas efikasi diri dan kepuasan kerja.

Efikasi diri adalah keyakinan yang ada pada diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu serta melakukan kendali terhadap keadaan sekitarnya demi mencapai tujuan tersebut. Bandura (Abdullah, 2019) menekankan efikasi diri sebagai kondisi yang diperlukan untuk menciptakan kinerja yang kreatif dan penemuan pengetahuan baru karena efikasi diri merupakan pandangan yang mempengaruhi motivasi dan kemampuan dalam perilaku spesifik serta penyelesaian tugas-tugas tertentu. Salah satu penelitian yang memaparkan pengaruh efikasi diri pada kinerja pegawai adalah penelitian dari Saraswathi, dkk. yang mengkaji mengenai peran efikasi diri terhadap pencapaian kinerja pegawai pertanahan di Bali. Saraswathi, et.al (2017) mengemukakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja seseorang dipengaruhi oleh efikasi dirinya.

Faktor internal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Sunday (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengalaman kerja menjadi variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap komitmen berorganisasi dan kinerja. Penurunan kinerja sendiri, salah satunya disebabkan ketidakpuasan terhadap kebijakan pimpinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gusriani (2016) terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi besar

terhadap kinerja pegawai, kepuasan yang dimaksud meliputi kepuasan terhadap gaji yang diterima, kemampuan manajerial, tugas pokok dan fungsinya, serta dukungan sosial dari rekan kerja. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal karena pekerjaan yang dilakukannya memberikan makna tersendiri dan ia cenderung akan melakukan pekerjaannya itu dengan senang hati. Penelitian mengenai kepuasan kerja merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena masalah kepuasan kerja akan terus muncul dalam lingkup organisasi.

Permasalahan mengenai efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja. Kedua hal tersebut adalah permasalahan yang harus diperhatikan oleh Dirjenpas agar meningkatkan kinerja pembimbing kemasyarakatan. Peneliti ingin mengetahui bagaimana keyakinan diri para pembimbing kemasyarakatan terkait kemampuannya dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja. Dalam studi pendahuluan, beberapa permasalahan yang biasa dirasakan oleh pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan barat meliputi, wilayah kerja yang luas meliputi 12 kabupaten dan 2 kota, aparat dari instansi lain yang belum sepenuhnya memahami tentang SPPA dalam kasus anak, adanya ego sektoral dari instansi yang terkadang membuat penyelesaian masalah terhambat, tugas tambahan di luar tugas Bimkemas, permasalahan dengan teman kerja, dan jumlah permintaan litmas yang besar.

Peneliti ingin mengetahui bagaimana para pembimbing kemasyarakatan mempersepsikan perasaan suka atau tidak sukanya terhadap keadaan dalam pekerjaannya saat ini. Peneliti ingin meneliti adakah pengaruh dari hal-hal tersebut terhadap kinerja yang dihasilkan para pembimbing kemasyarakatan, seberapa besarkah efikasi diri dan kepuasan kerja dari para pembimbing kemasyarakatan dapat menjelaskan kinerja yang dihasilkannya.

Penelitian ini akan dilakukan dengan merumuskan beberapa masalah diantaranya:

1. Adakah pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan kinerja pembimbing kemasyarakatan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan (metode) kuantitatif dimana angket digunakan sebagai data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber bacaan seperti buku-buku, jurnal penelitian ilmiah, surat kabar, artikel terkait efikasi diri, kepuasan kerja, serta kinerja.

Menurut Azwar (2017) angket memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dengan alat ukur psikologi lainnya.

### **1. Subjek Penelitian**

Menurut Azwar (2017) individu-individu yang memiliki data dan dikenai kesimpulan merupakan sumber utama data penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah Pembimbing Kemasyarakatan yang bertugas di wilayah Kalimantan barat, yang meliputi tiga UPT yakni UPT Pontianak, UPT Sambas, dan UPT Sintang.

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di dalam penelitian. Pendekatan ini disebut juga dengan teknik sensus. Adapun tujuannya adalah untuk meminimalkan kesalahan dalam pengambilan kesimpulan secara umum

### **3. Instrumen Penelitian**

Data mengenai efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja diperoleh dengan menggunakan tiga buah alat ukur, yaitu angket efikasi diri, angket kepuasan kerja, dan angket kinerja. Item dalam angket-angket ini dibagi menjadi pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung).

### **4. Teknik Analisa Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran dengan instrumen sikap dengan metode skala yang di beri skor. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear ganda. Teknik analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Hadi (2017) teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan sumbangan efektif. Pengolahan data penelitian menggunakan alat Bantu SPSS versi 22.

## **HASIL**

Analisis Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengujihipotesis peneltian ini. Adapun hasil olah data menunjukkan nilai  $R = 0.700$  dan  $F = 18.745$  dengan ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi ganda tersebut, maka hipotesis penelitian diterima. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja dengan kinerja. Nilai  $R\ square = 0,490$  menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepuasan kerja memberi sumbangan efektif secara bersama-sama terhadap Kinerja



Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat sebanyak 49,0% dan masih terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang memiliki pengaruh yakni sebanyak 51,0%

Sumbangan efektif variabel efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan rumus sebagai berikut:

$$SEx_1 = \text{Beta}x_1 \times \text{Zero-order}x_1$$

Dari tabel hasil *output* SPSS versi 22.0 for *windows* analisis regresi diketahui beberapa koefisien yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Koefisien Hitung Sumbangan Efektif**

Variabel	Beta	Zero-order
Efikasi Diri	0,559	0,655
Kepuasan Kerja	0,264	0,469

Hasil perhitungan dari rumus sumbangan efektif, ditemukan hasil efektivitas efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 0,366 atau sebesar 36,6% dan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,124 atau sebesar 12,4%.

Persamaan regresi ganda dinotasikan sebagai berikut:

$$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi ganda dari penelitian yang dilakukan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$y = 25,02 + 0,504 (\text{efikasi diri}) + 0,210 (\text{kepuasan kerja})$$

## PEMBAHASAN

### 1. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger (2014) operasionalisasi variabel merupakan pembatasan terhadap variabel dengan melakukan perincian terhadap variabel yang akan diukur tersebut. Operasionalisasi variabel yang digunakan antara lain:

#### a. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang kaitannya dengan tugas dan tanggungjawabnya guna mencapai tujuan organisasi pada masa serta ukuran tertentu dari organisasi. Kinerja dapat dilihat berdasarkan *task performance* dan *contextual performance*. *Task performance* mengkaji mengenai bagaimana karyawan berperforma

dalam kontribusinya pada pusat teknikal perusahaan. *Contextual performance* merupakan aktivitas yang tidak berkontribusi dalam pusat teknikal perusahaan tetapi sangat mendukung kegiatan organisasi. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan angket kinerja yang disusun dengan metode *behavioral checklist* dan diisi sendiri oleh pegawai yang bersangkutan (*self-appraisals*). Semakin tinggi skor yang dihasilkan angket kinerja, maka menunjukkan semakin tinggi pula tingkat kinerja seseorang.

#### **b. Efikasi diri**

Efikasi diri merupakan keyakinan yang ada pada diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu serta melakukan kendali terhadap keadaan sekitarnya demi mencapai tujuan tersebut. Efikasi diri memiliki beberapa aspek, meliputi: *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Efikasi diri ini diukur dengan angket efikasi diri. Jika angket efikasi memiliki nilai yang tinggi berarti bahwa tingkat efikasi diri seseorang juga tinggi

#### **c. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan afektif seorang karyawan berdasarkan penilaian, reaksi, dan sikap terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari interaksi tuntutan lingkungan dengan karakteristik kepribadian seseorang. Kepuasan kerja berimplikasi terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan ini dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya nilai yang diharapkan karyawan tersebut mengenai apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja ini menggunakan angket kepuasan kerja yang diadaptasi dari *Job Description Index* yang disusun atas beberapa aspek kepuasan kerja.

## **2. Pembahasan Variabel**

Sumbangan efektif yang diberikan efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan hasil yang cukup besar. Hasil perhitungan dari rumus sumbangan efektif, ditemukan efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 0,366 atau sebesar 36,6%. Teori Bandura dalam Abdullah (2019) mengatakan bahwa efikasi diri memiliki kapabilitas untuk menghasilkan level kinerja sesuai yang direncanakan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Olayiwola (2011) yaitu efikasi diri mempengaruhi tingkat motivasi, pembelajaran, dan pencapaian. Penelitian dari Deany et.al (2016) mengungkapkan bahwa keyakinan akan kemampuan diri berpengaruh positif pada kinerja.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa dalam setting pekerjaan yang kompleks sekalipun persepsi mengenai keyakinan akan kemampuan diri seseorang berpengaruh terhadap kinerja. Efikasi diri tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja seseorang karena pencapaian



yang maksimal bergantung pada level usaha yang dilakukan seseorang. Tugas pekerjaan yang kompleks membutuhkan usaha yang lebih besar dan lebih kompleks dalam penyelesaiannya, seseorang yang percaya akan kemampuannya cenderung melakukan usaha yang lebih dalam melakukan sesuatu.

Orang yang percaya akan kemampuannya cenderung menghubungkan kegagalan pada kurangnya usaha, bukan ketidakmampuannya dalam melaksanakan suatu tugas dan akan berusaha meningkatkan usahanya untuk meningkatkan kinerja. Orang yang tingkat efikasi dirinya rendah akan lebih mudah menyerah dan menghubungkan kegagalan dengan ketidakmampuannya melaksanakan tugas. Menurut Lai & Chen (2012) pegawai dengan nilai efikasi diri yang baik memiliki peluang lebih besar untuk bekerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya, karena memiliki tolok ukur kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mujib, et.al (2016) kondisi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen dimana seringkali terjadi bencana di wilayah Kabupaten Kebumen dan keterbatasan jumlah personel tidak membuat para pegawai banyak mengeluh, karena menurut mereka bekerja merupakan bagian dari ibadah (motivasi spiritual).

Demi mencapai target produktivitas, atasan perlu melakukan aksi secara konstruktif dalam upaya mengembangkan efikasi diri, baik untuk dirinya dan juga karyawannya. Kepercayaan atas kemampuan diri seseorang mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan dan memotivasi dirinya sendiri dan kepercayaan itu berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Atasan perlu fokus terhadap pengembangan efikasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja individual maupun organisasional. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Gibson dan Donnely (Kriswibowo et al, 2017) bahwa faktor psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Randhawa (2007) menyatakan bahwa pengembangan tingkat efikasi diri dapat dilakukan dengan konseling, training, program-program pengembangan, tugas yang menantang, otonomi tugas dan pemberian *reward*.

Berikutnya, hasil perhitungan dari rumus sumbangan efektif, ditemukan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 0,124 atau sebesar 12,4%. Kepuasan kerja memberikan angka sumbangan efektif yang cukup, beberapa penelitian banyak mendukung pendapat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya. Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja adalah positif dan signifikan. Karyawan yang puas cenderung untuk datang tepat waktu, lebih memperhatikan tentang target yang perusahaan berikan, bekerja lebih efisien, jarang membuat kesalahan, setia dan berkomitmen terhadap pekerjaan, tidak banyak bergantung

pada orang lain, memberikan ide-ide baru, cenderung memiliki keinginan lebih untuk meningkatkan pengetahuan, bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar, patuh terhadap peraturan, tidak absen dan mempertahankan pekerjaannya saat ini. Sikap-sikap positif ini dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan PT. BUMA memiliki tingkat kategorisasi terbesar kepuasan kerja dalam level tinggi, begitu pula tingkat kinerjanya. Sebagian besar karyawan mempersepsikan derajatnya sukanya terhadap faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik pekerjaannya saat ini dengan tingkat yang cukup tinggi.

Menurut Olayiwola (2011) perusahaan harus memiliki kebijakan yang dapat membuat karyawan mengembangkan ketertarikan dalam pekerjaannya dan membantu mengembangkan keyakinan akan kemampuan dirinya yang mana akan mengarah pada kepuasan kerja dan peningkatan produktivitas.

## **KESIMPULAN**

Dapat ditarik kesimpulan dari data penelitian bahwa kinerja pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan Barat dipengaruhi oleh faktor efikasi diri dan kepuasan kerja. Semakin tinggi (positif) tingkat efikasi diri pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Begitu pula semakin tinggi (positif) tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 36,6% dalam menjelaskan mengenai kinerja pembimbing kemasyarakatan, sedangkan variabel kepuasan kerja mempeberikan sumbangan efektif sebanyak 12,4% dalam menjelaskan kinerja. Berdasarkan penemuan ini dapat dikatakan bahwa kinerja pembimbing kemasyarakatan di wilayah Kalimantan Barat dapat dijelaskan sebesar 49,0% oleh efikasi diri dan kepuasannya. Adapun variabel lain di luar penelitian ini yang masih mungkin berpengaruh adalah sebesar 51,0%. Data-data penelitian di atas dapat menambah khazanah teori tentang efikasi diri dan kepuasan kerja sebagai prediktor variabel kinerja pegawai.

## **SARAN**

Bagi Direktorat Jenderal Pemasarakatan dapat dijadikan sebagai acuan oleh pimpinan dalam menyusun program ataupun kebijakan bagi unit pelaksana teknis. Kebijakan-kebijakan yang menguntungkan bagi pegawai juga akan berpengaruh secara positif mengenai penilaian afektif dari pegawai terhadap pekerjaan dan unit pelaksana teknis tempatnya bekerja, yang

nantinya akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Selanjutnya bagi UPT Bapas dapat lebih mengenali karakteristik setiap pembimbing kemasyarakatan, bagaimana caranya agar pegawai dapat mengembangkan keyakinan diri dan penambahan potensi diri dalam hal pengetahuan dan keahlian untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Instansi harus menciptakan kondisi pekerjaan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan pegawai agar merasakan kebahagiaan, kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakoninya saat ini. Sedangkan bagi Peneliti selanjutnya bisa menggunakan pendekatan dengan metode kombinasi yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dengan hal ini, akan ada pendalaman-pendalaman pada hal-hal tertentu yang diperlukan untuk peningkatan efikasi diri dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S.M. (2019). Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *Journal PSIKODIMENSIA*, 18 (1), 85-100
- Adha, S., Didi W., Yanto S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A.A. Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P, I.G.A. Manuati D., dan Putu S.P. (2017). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan Dukungan Organisasional sebagai Pemoderasi” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.
- Deany, A.S., dkk. (2016) Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (11), 3713-3740.
- Firdaus, I. (2019). Peranan Pembimbing Kemasyarakatan dalam Upaya Penanganan Overcrowded pada Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum Balitbang Kementerian Hukum dan HAM*, 13 (3), 340-358.
- Gusriani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Makasar: UIN Alaudin.
- Hadi, S. (2017). *Statistik (Edisi Revisi) cetakan 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kerlinger, F.N. (2014). *Asas-Asas Penelitian Behavioral cetakan kedua belas*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. (2017). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Jurnal Dinamika Governance*, 7(2), 157-169
- Lai, M. C. & Chen, Y. C. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3, 387-391.
- Mujib, Kurniasih, D. & Rokhman, A. (2016). Peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 29, 4, 204-211

- Olayiwola, I. O. (2011). Intrinsic Motivation, Job Satisfaction and Self-Efficacy as Predictors of Job Performance of Industrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State. *The Journal of International Social Research*, 4(17), 569-577.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. *City Forum*, 9(1), 89-105.
- Randhawa. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: An empirical analysis. *Indian Management Studies Journal*, 3, 149- 159.
- Saefudin, W., Mubarak, H., Mujib, Sriwiyanti. (2021). Peran Pembimbing Kemasyarakatan Dalam Upaya Memberikan Hukuman Di Luar Penjara Pada Anak Yang Berkonflik Dengan Hukum. *Public Administration Journal of Research*, 3(1).
- Saefudin, W., Bestari, D.K.P., Aisyah, M., Mujib. Analisis Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Jurnal Dinamika Administrasi*, 17(1), 46-50.
- Sunday, Samson Babalola. (2016). The Effect of Leadership Style, Job Satisfaction and Employee-Supervisor Relationship on Job Performance and Organizational Commitment. *The Journal of Applied Business Research*, 32, 3, 935-946.
- Wang, H.-j., Lu, C.-q., & Siu, O.-l. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258.