

## **MODEL KETERKAITAN KOMPETENSI PEGAWAI, TERHADAP KETERIKATAN KERJA MELALUI SELF EFFICACY DI BALITBANG KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM RI**

Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas, Nurhasanah  
Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta Nina  
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510  
[ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:ari.anggarani@esaunggul.ac.id)

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between the influence of the Employee Competence on Employee Engagement, Self Efficacy on Employee Engagement, Competency on Employee Engagement mediated by Self Efficacy. Employees as the driving force of the activities of the Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI must have a good commitment to be able to produce quality human resources who are able to adjust to society. Employee engagement can be seen from the implementation of work done. The analysis method used in this study is path analysis. Respondents studied were 100 respondents who were Permanent Employees at Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. The results showed that there was a significant influence between the Employee Competency variables on Self Efficacy and there is a significant influence between Employee Competency variables on Employee Engagement. But the biggest influence is the employee competency variable directly on Employee Engagement without going through Self Efficacy. So, it can be said that a good employee competence will encourage strong Self Efficacy, so that Employee Engagement can be optimized.*

**Keywords:** *Employee competence, Self Efficacy, Employee Engagement*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Keterkaitan pengaruh antara Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai, *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai, Kompetensi terhadap Keterikatan Pegawai yang dimediasi oleh *Self Efficacy*. Karyawan sebagai tenaga penggerak aktivitas Kementerian Hukum dan HAM RI harus mempunyai Keterikatan yang baik agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menyesuaikan diri dalam masyarakat. Keterikatan Pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Responden yang diteliti sebanyak 100 responden yang merupakan Karyawan Tetap di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai. Akan tetapi pengaruh terbesarnya adalah variabel kompetensi pegawai langsung terhadap Keterikatan Pegawai tanpa melalui *Self Efficacy*. Jadi, dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi akan mendorong *Self Efficacy* yang kuat, sehingga Keterikatan Pegawai dapat lebih optimal.

**Kata kunci :** kompetensi Pegawai, *Self Efficacy*, Keterikatan Pegawai

## Pendahuluan

Salah satu persoalan yang mendasar dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI adalah masalah struktur organisasi yang majemuk, kemampuan kerja, kemampuan kepemimpinan, rendahnya motivasi kerja, yang berakibat pada buruknya kualitas pelayanan. Menjadi pelayan publik tentu bukan waktu yang singkat bagi ASN. Abdi negara harus berinvestasi diri sendiri untuk meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti sekolah, Diklat dan sebagainya.

Kompetensi yang ada di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI, mereka berdasarkan eselon – eselon di bidangnya pada dasarnya karyawan yang menempati posisi – posisi untuk eselon satu, eselon dua dan eselon tiga untuk bekerja tidak memerlukan komputer lagi, mereka hanya membuat konsep dan menandatangani surat tersebut. Padahal seharusnya kemampuan atau kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan agar memudahkan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan keterikatan karyawan dalam bidang pekerjaannya.

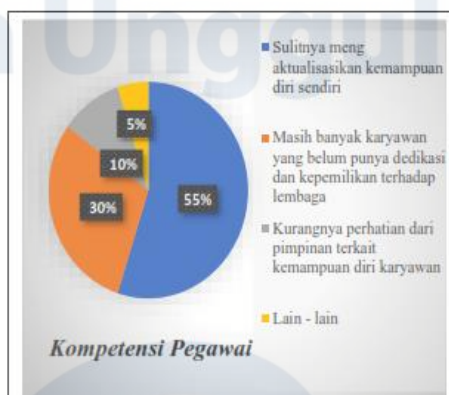
*Self Efficacy* yang ada di Kementerian Hukum dan HAM mereka ada keinginan untuk maju, kemauan untuk

menyelesaikan pekerjaan, namun karena sudah merasa jenuh akan pekerjaan akhirnya mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya kurang, Problem yang terjadi kalau sebelumnya karyawan lama dia memberi pengetahuan akan pekerjaan terhadap karyawan baru, namun saat ini justru karyawan baru yang mempunyai kemampuan untuk bidang tertentu mereka tidak mau atau enggan memberi pengetahuan kepada karyawan lama.

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan BPSDM Kementum dan HAM berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah Karyawan
1	Golongan I	0
2	Golongan II	43
3	Golongan III	228
4	Golongan IV	77
5	Esselon	2
Total Keseluruhan Karyawan		350

Sumber : BPSDM Kementerian Hukum dan HAM 2019



Karyawan yang bekerja pada organisasi swasta atau perusahaan swasta lebih memiliki *employee engagement* dan komitmen organisasional yang lebih tinggi dari pada karyawan yang bekerja pada organisasi publik atau perusahaan milik Negara (Anindita dan Cahyadi, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas masalah yang diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut : Masih lemahnya Kompetensi pegawai yang dimiliki oleh para pegawai lama, sehingga mengakibatkan keterikatan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi lambat. Masih adanya rasa kurang percaya diri dan kesanggupan diri sendiri atas kemampuan (*Self Efficacy*) pegawai, sehingga keterikatan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan masih belum maksimal.

### **Keterikatan Pegawai**

Schaufeli, *et.al.*, mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran positif karyawan yang berhubungan dengan pemenuhan kerja, yang memiliki ciri – ciri, semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*)(W.B. Schaufeli, M.Salonova, 2002).

### **Self Efficacy**

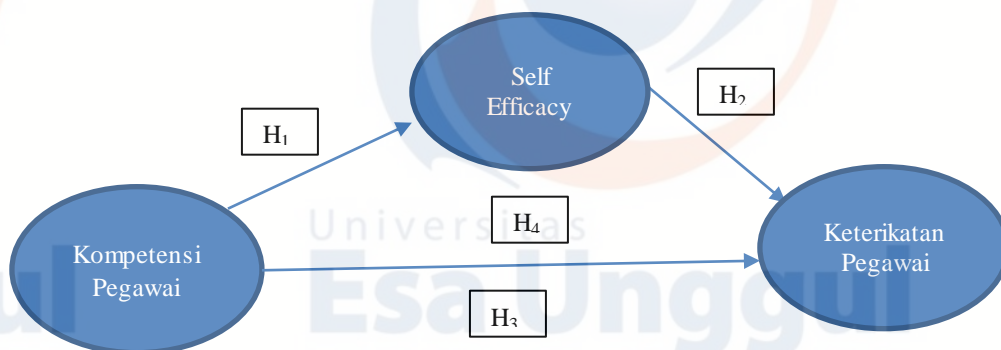
*Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan

terhadap kemampuan sendiri. *Self- efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Bandura membagi indikator *self-efficacy* menjadi tiga indikator yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal – hal yang orang bisa lakukan dengan baik, pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai – nilai orang itu.(Sutrisno, 2014)

1. Keterampilan : keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik
2. Pengetahuan : informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
3. Peran Sosial : citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain
4. Citra Diri : persepsi individu tentang dirinya
5. Sifat/Ciri : karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang
6. Motif: pemikiran/niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak / berperilaku.(Sedarmayanti, 2007)



### Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1** : Diduga terdapat pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy* di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI
- H2**: Diduga terdapat pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI
- H3** : Diduga terdapat pengaruh langsung Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI
- H4**: Diduga terdapat pengaruh Kompetensi Pegawai melalui *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI

### Metode Penelitian

#### a) Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dengan cara penyebaran kuisioner dan data sekunder dengan data yang didapatkan melalui pihak lain yang berkaitan dengan masalah untuk mendukung penelitian.

#### b) Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI untuk Golongan III (tiga). Jumlah pegawai Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI sampai dengan tahun 2018 secara keseluruhan untuk Golongan III (tiga) adalah 221 orang pegawai sebagaimana pada tabel 3.1.

**Tabel 2**  
**Jumlah Pegawai Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI Golongan III Tahun 2018**

NO	GOLONGAN III				TOTAL
	A	B	C	D	
I	VII	VIII	IX	X	XVII
	5359	55	54		221

Sumber : Balitbang Kementerian Hukum dan HAM 2018

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = 221 = \frac{68,84}{1 + 221(0,1)^2} = 100$$

Untuk lebih memudahkan, maka secara keseluruhan jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 orang pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana sampel 100 dipilih berdasarkan kriterianya. Teknik ini dipilih karena populasi dan sampel yang diambil memiliki kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel adalah:

1. Telah bekerja minimal 1 tahun, dan
2. Merupakan pegawai tetap golongan III

c) *Variabel*

1. Variabel Independen adalah variabel Kompetensi Pegawai
2. Variabel Dependen adalah variabel Keterikatan Pegawai
3. Variabel Intervening adalah variabel *Self Efficacy*

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2007:109) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:48) jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,60 maka pernyataan variabel tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Jalur

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* menurut Sandjojo (2011:97) adalah sebagai berikut:

1. Langkah 1 Menentukan model analisis jalur berdasarkan paradigma hubungan antar variabel

2. Langkah 2 Menentukan substruktur dan persamaan jalur. Diagram jalur diatas terdiri atas dua sub-struktur
3. Langkah 3 Langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai koefisien jalur secara langsung dan tidak langsung, berdasarkan diagram jalur yang telah dibuat kita dapat melihat seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Langkah 4 Menyimpulkan secara sistematis analisis jalur mengikuti model struktural yang telah dibuat, sehingga langkah awal dalam penerapan model analisis jalur yaitu dengan menentukan sub- struktur serta merumuskan persamaan struktural yang berdasarkan kajian teori tertentu yang telah diuraikan diatas, lalu melihat nilai dari koefisien jalur yang telah dihitung sehingga dapat memaknai hubungan antar variabel yang terjadi dan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi dari hubungan antar variabel yang diteliti.

## **Hasil dan Pembahasan Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

Responden wanita sebesar 62% dan responden pria memiliki persentase sebesar 38%. Diketahui responden yang diteliti lebih banyak wanita. Hal ini disebabkan karena Karyawan di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI lebih banyak wanita dari pada laki-laki.

Responden berdasarkan lama bekerja

Terdapat 26 orang pegawai yang bekerja di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI selama 2 – 6 tahun, 56 orang pegawai sudah bekerja 7 – 11 tahun dan 26 pegawai sudah bekerja lebih dari 12 tahun. Hal ini mengidentifikasi pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM

mempunyai Keterikatan yang tinggi pada tugasnya sebagai karyawan.

### Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa terdapat 30 pernyataan yang valid, karena hasil dari  $r$  hitung diatas 0,361, sehingga semua butir pernyataan tersebut layak digunakan dan dapat mengukur indikator dan variabel yang akan diukur.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel Kompetensi pegawai lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,715, *Self Efficacy* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,767 dan Keterikatan Pegawai lebih besar dari 0,6 yaitu 0,744. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel ketika di uji.

### c. Uji Reliabilitas

### d. Analisis Jalur Analisis Tahap 1

**Tabel**  
**Hasil Uji Regresi Kompetensi Pegawai terhadap Self Efficacy**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.184	2.339		4.781	.000
Kompetensi Pegawai	.086	.034	.254	2.484	.015

a. Dependent Variable: *Self Efficacy*

Sumber: Hasil Output software statistik, 2019

### Nilai Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompetensi Pegawai, mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,001 yang berarti variabel Kompetensi Pegawai

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Self Efficacy*.

### Koefisien Determinasi

**Tabel**  
**Hasil Koefisien Determinasi Kompetensi Pegawai terhadap Self Efficacy**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.138	1.95727

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai

Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

Kompetensi Pegawai mempunyai pengaruh terhadap *Self Efficacy* sebesar 13,8% dan sisanya sebanyak 86,2% (100% - 13,8%) dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## 2. Analisis Tahap Jalur II

**Tabel**

**Hasil Uji Regresi Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.794	3.791		2.320	.022
Kompetensi Pegawai	.361	.052	.527	6.970	.000
<i>Self Efficacy</i>	.490	.148	.241	3.314	.001

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai  
Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

### 1. Nilai Signifikan

Dapat terlihat Variabel Kompetensi pegawai memiliki nilai signifikan < 0,05 yaitu sebesar 0,00 yang berarti

Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai.

### Koefisien Determinasi

**Tabel**

**Hasil Koefisien Determinasi Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai**

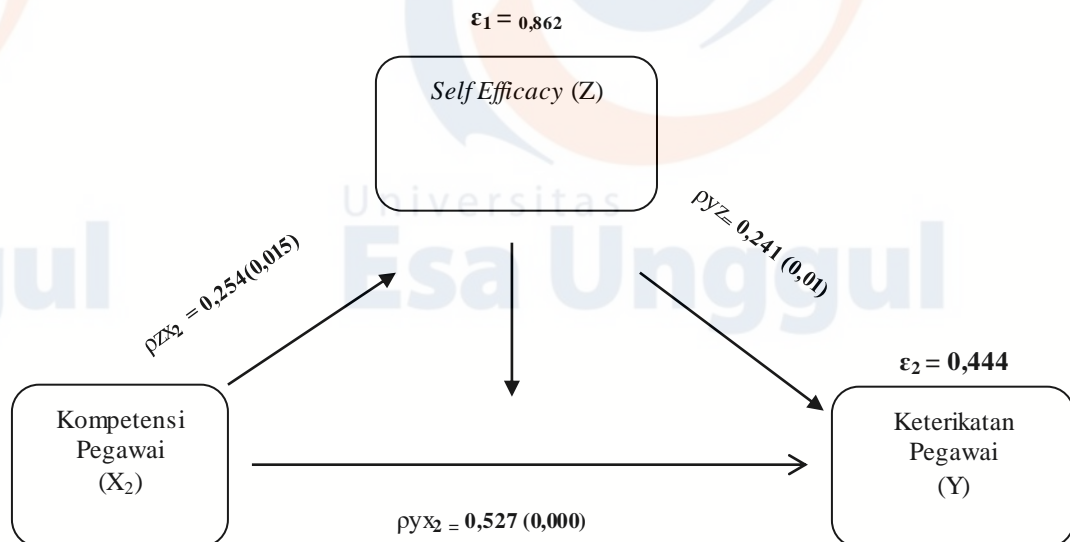
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.556	2.85323

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Kompetensi Pegawai  
Sumber: Hasil Output Software Statistic, 2019

Kompetensi Pegawai dan *Self Efficacy* memberikan pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai sebesar 55,6% dan sisanya sebanyak 44,4% (100% - 55,6%) dipengaruhi variabel lain diluar variabel peneliti yang diteliti.

### Analisis Jalur Gabungan Tahap I dan II

Dari kedua tahap diagram jalur diatas didapat diagram jalur secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :



Gambar Gabungan Tahap I dan Tahap II Analisis Jalur

### a. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

#### Variabel

Pengaruh Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) Melalui *Self Efficacy* (Z) dilakukan dengan cara mengkalikan koefisien tidak langsung yaitu  $0,254 \times 0,241 = 0,061$  dan total pengaruh Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap Keterikatan Pegawai (Y) melalui *Self Efficacy* yaitu  $0,527 + 0,061 = 0,588$ . Pengaruh tidak langsung sebesar 0,061

lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar 0,527. langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,052 lebih kecil dibanding pengaruh langsung yaitu sebesar 0,189.

Berikut adalah tabel hasil perhitungan pengaruh secara keseluruhan berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel  
Hasil Perhitungan Pengaruh

00Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
X → Z	0,254	-	0,254
X → Y	0,527	-	0,527
Z → Y	0,241	-	0,241
X → Z → Y-		0,061	0,588

Sumber: Data Primer yang diolah peneliti, 2019

#### Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap *Self Efficacy*

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif

antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap *Self Efficacy*. Jika Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, yang diindikasikan kompetensi intelektual,



kompetensi individual dan kompetensi sosial. Apabila seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kemampuan berprestasi, berfikir analitik, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi maka tingkat Efikasi diri pegawai akan meningkat

Hasil penelitian terdahulu dari Yakin & Erdil yang membuktikan bahwa pengujian variabel Individu yang sangat efektif diharapkan untuk menggunakan dan menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerja mereka untuk menangani tugas-tugas yang menuntut. (Yakin & Erdil, 2012)

### **Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompetensi Pegawai terhadap Keterikatan Pegawai. Artinya dengan kompetensi yang baik yang terindikasi dengan berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim, akan meningkatkan Keterikatan Pegawai karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebarkannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Unnikrishnan, Seema, Organisasi yang efektif mengantisipasi kebutuhan kepemimpinan dan bakat untuk berhasil di masa depan. Ini berarti bahwa keberhasilan suatu organisasi terutama berutang budi kepada kompetensi manajer mereka. Gagasan inti dari penelitian ini adalah untuk melakukan penyelidikan empiris pada berbagai faktor kompetensi manajerial, peran mereka dan efektivitas pada keterikatan karyawan. (Unnikrishnan, 2017)

### **Self Efficacy berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Self Efficacy* terhadap Keterikatan Pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mempunyai *Self Efficacy* yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan mempunyai keterikatan yang baik. *Self Efficacy* yang baik diindikasikan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai suatu keberhasilan, memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik tersebut dapat dilakukan dengan baik bila ada *Self Efficacy* yang kuat dari Pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Konsep ini dikuatkan oleh penelitian Trilolita, V, dan Ardi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, signifikan dari *engagement* karyawan hingga kinerja karyawan, tidak langsung berpengaruh terhadap *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja. (Trilolita & Ardi, 2017)

### **Kompetensi Pegawai melalui Self Efficacy berpengaruh terhadap Keterikatan Pegawai**

Dapat terlihat pengaruh tidak langsung Kompetensi pegawai melalui *Self Efficacy* lebih kecil dari pengaruh langsung antara Kompetensi pegawai ke keterikatan artinya Kompetensi pegawai melalui *Self Efficacy* mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap keterikatan pegawai dibandingkan Kompetensi pegawai langsung ke keterikatan pegawai. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi pegawai

yang tinggi yang diindikasikan adanya berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim, akan meningkatkan *Self Efficacy* maka akan meningkatkan Keterikatan Pegawai karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankannya yang akan mempengaruhi Keterikatan dengan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Nursangadah dan Hsu, Li-ling. *Self Efficacy* tidak terbukti memediasi kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Keterikatan Pegawai. (Shu, 2014)

### **Temuan Penelitian**

Dari hasil pembahasan diatas, hasil temuan penelitian adalah Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kuat terhadap *Self Efficacy*, sehingga tidak terbukti sebagai variabel *intervening* pada Kompetensi pegawai, artinya kompetensi pegawai berpengaruh langsung lebih besar terhadap Keterikatan pegawai dibandingkan melalui *Self Efficacy*. Artinya: Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi antara lain berprestasi, inisiatif, pengendalian diri, percaya diri, komitmen pada organisasi, kesadaran berorganisasi, kerja tim dapat berjalan lancar. Dengan kompetensi yang dimilikinya, pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan secara langsung akan meningkatkan Keterikatannya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap *Self Efficacy*. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi, tugas dan

tanggung jawabnya akan semakin besar, artinya *Self Efficacy* sebagai pegawainakan semakin meningkat karena tugas dan tanggung jawab yang semakin besar tersebut.

2. Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan meningkatkan keterikatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang juga semakin meningkat.
3. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap Keterikatan Pegawai di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. Artinya adanya ikatan emosional yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai akan meningkatkan Keterikatan Pegawai dengan lebih baik.
4. Kompetensi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Keterikatan Pegawai. Pengaruh langsung antara Kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai lebih besar dibandingkan kompetensi pegawai terhadap Keterikatan pegawai melalui *Self Efficacy*. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap keterikatan pegawai namun tidak kuat, sehingga tidak terbukti memediasi Kompetensi pegawai terhadap keterikatan pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- A.Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 704–714.

- Anindita, R., & Cahyadi, L. (2020). Aplikasi Model Rasch dalam Mengukur Komitmen Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 220-231.
- Armstrong, S. (2014). *Handbook Of Human Resaource Management Practice* (13 th edit). Hongkong: Graphicraft Limited.
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. Ney York: W.H. Freeman and Company.
- Budiastuti, A. B. & S. (2018). Pengaruh Self Efficacy , Employee Engagement , dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Hummansi*, 1(1), 39–52.
- Marjoeki (Kementrian Hukum dan Ham). (2016). *Pedoman Penyelenggaraan Kementerian Hukum Dan Ham*. Depok: Pengayoman.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (D. Sumayyah, Ed.) (Edisi Revi). Bandung: Refika Aditama.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational Behavioer* (15 edition). United State of America: Pearson Education inc.
- Stephen P.Robbins, M. C. (2010). *Manajemen*. (Suryadi Saat. Wibi Hardani, Ed.) (10 jilid 1). Erlangga.
- Sumamur. (2006). *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trilolita, V., & Ardi, P. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 52(1).
- W.B. Schaufeli, M.Salonova, V. G.-R. & A. B. B. (2002). The Measurement of Engagement: a Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.