



PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU TERHADAP KINERJA PECAKAWAI DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Faridah Abubakar M.¹⁾, Rosidi²⁾, Djuni Farhan³⁾

¹⁾ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,

²⁾³⁾ Pascasarjana Universitas Gajayana Malang

email: faridabm75@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to empirically test the influence of individual competence on employee performance. This study uses a quantitative approach method, with a population of 422 and a sample of 81 participants based on the Slovin formula. The data collection technique uses the Linkert scale method and the research instruments used are the scale of individual competence, self-efficacy and employee performance. Data analysis uses MRA (Moderated Regression Analysis). Based on the results of data analysis, it was found that individual competence significantly influences the performance of educational staff at the State Islamic University of Malang. However, self-efficacy cannot moderate the relationship between individual competence and employee performance. Therefore, even though self-efficacy does not moderate the relationship, it is important for institutional leaders to improve employee self-efficacy through education and training to improve overall employee performance. This study supports the theory that individual competence influences employee performance and shows that competent and reliable resources are needed to improve service quality. Thus, the results of this study demonstrate the importance of developing individual competence in improving employee performance and emphasize the important role of institutional leaders in developing quality human resources.

Keywords: *competence, self-efficacy, employee performance, employee*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 422 dan sampel 81 partisipan dengan berdasarkan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode skala linkert serta Intrumen penelitian yang digunakan adalah skala kompetensi individu, efikasi diri dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*). Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Malang. Namun, efikasi diri tidak dapat memoderasi hubungan antara kompetensi individu dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun efikasi diri tidak memoderasi hubungan tersebut, penting bagi pimpinan lembaga untuk meningkatkan efikasi diri karyawan melalui pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini mendukung teori bahwa kompetensi individu mempengaruhi kinerja pegawai, dan menunjukkan bahwa sumber daya yang kompeten dan handal diperlukan dalam meningkatkan mutu layanan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan pentingnya pengembangan kompetensi individu dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan menekankan pentingnya peran pimpinan lembaga dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata Kunci: *kompetensi, efikasi diri, kinerja pegawai, pegawai*



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kualitas SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga aspek psikologis seperti motivasi, emosi, dan kepribadian aktif. Menurut Mangkuprawira (2011), manusia memiliki keunikan dalam intuisi, emosi, dan dorongan untuk berprestasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus mempertimbangkan karakteristik individu yang beragam agar setiap pegawai dapat berkontribusi optimal terhadap kinerja organisasi.

Perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi menuntut SDM untuk adaptif dan kompeten. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menekankan pentingnya peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Negara-negara maju seperti Singapura dan Malaysia telah membuktikan efektivitas program pelatihan ulang (retraining) dan pengembangan berkelanjutan sejak dekade 1970–1980-an (Sutrisno, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas individu merupakan strategi penting untuk menghadapi perubahan global dan meningkatkan daya saing lembaga.

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagai lembaga pendidikan tinggi di bawah Kementerian Agama menghadapi tantangan

serupa. Transformasi dari IAIN menjadi UIN membawa implikasi pada peningkatan jumlah mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, serta kebutuhan sarana dan prasarana. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam memastikan layanan akademik berjalan efektif, mulai dari administrasi, keuangan, hingga perencanaan kegiatan akademik. Kinerja tenaga kependidikan sangat ditentukan oleh kompetensi individu serta kemampuan berkoordinasi lintas bagian (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39).

Selain kompetensi teknis, efikasi diri memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Efikasi diri, sebagaimana dikemukakan Bandura (1997), merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Pegawai dengan efikasi diri tinggi lebih mampu menghadapi tantangan kerja dan beradaptasi terhadap perubahan (Rustika, 2012; Judge & Kammeyer-Mueller, 2020). Dalam konteks UIN Malang, efikasi diri penting untuk menumbuhkan motivasi, tanggung jawab, dan kesejahteraan psikologis tenaga kependidikan yang menghadapi kompleksitas tugas administrasi dan pelayanan akademik.

Namun, berbagai laporan internal menunjukkan masih terdapat kelemahan



dalam kinerja tenaga kependidikan UIN Malang. Hasil survei kepuasan mahasiswa oleh Unit Penjaminan Mutu menunjukkan bahwa pelayanan administrasi belum sepenuhnya optimal. Rendahnya keterampilan digital, minimnya pelatihan, dan kurangnya pembinaan menjadi faktor penyebab utama (Widodo, 2023). Hal ini menegaskan pentingnya peran kompetensi dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus menjadi alasan utama penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai, dan apakah efikasi diri memoderasi hubungan antara kompetensi individu dan kinerja pegawai.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 422 dan sampel 81 partisipan dengan berdasarkan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode skala linkert serta Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala kompetensi individu, efikasi diri dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan MRA (*Moderated Regression Analysis*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	9.036	5.564		1.624
Kompetensi individu	.688	.063	.792	10.835

* Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, Hipotesis diterima karena variabel kompetensi individu memiliki nilai sig. ($0.046 < \alpha (0.05)$). Hal ini berarti kompetensi individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Efikasi diri memoderasi hubungan antara kompetensi individu dan kinerja pegawai

Hasil Uji MRA

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-39.342	48.855		-.805
Kompetensi individu	1.133	.556	1.304	2.036
Efikasi diri	1.285	1.142	.753	1.125
MRA	-.012	.013	-1.147	-.953

* Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Berdasarkan hasil uji MRA pada tabel diatas, Hipotesis tidak diterima karena variabel MRA memiliki nilai $\text{sig. } (0.344) > \alpha (0.05)$. Hal ini berarti efikasi diri tidak signifikan memoderasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh temuan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena variabel kompetensi individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi kompetensi individu yang dimiliki tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai, baik secara individu maupun sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi individu yang kuat menjadi landasan penting bagi terciptanya kinerja yang optimal, sebab kompetensi merepresentasikan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan

organisasi (Spencer & Spencer, 1993; Luthans, 2021).

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada kebijakan lembaga, tetapi juga pada kesadaran individu untuk mengembangkan dirinya secara berkelanjutan. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, pendidikan lanjutan, sertifikasi profesional, dan partisipasi aktif dalam kegiatan akademik yang menunjang peningkatan mutu pelayanan di UIN Malang. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Handayani (2022) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sektor pendidikan. Demikian pula, hasil studi oleh Dewi dan Yuliani (2023) menemukan bahwa tenaga kependidikan dengan kesadaran diri tinggi terhadap pengembangan kompetensi cenderung memiliki kinerja lebih baik karena mereka lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan.

Selain faktor internal individu, dukungan organisasi dan kepemimpinan juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan pegawai serta kesempatan untuk menunjukkan kompetensi yang dimiliki terbukti dapat meningkatkan motivasi dan



loyalitas kerja. Dalam konteks ini, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan meritokrasi menjadi kunci dalam pengembangan SDM yang berdaya saing (Sedarmayanti, 2016). Studi terbaru oleh Hidayat dan Putra (2021) mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa kepercayaan pimpinan dan pemberian tanggung jawab yang proporsional mampu memperkuat hubungan positif antara kompetensi individu dan kinerja pegawai di instansi pendidikan tinggi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Zhang et al. (2022) di *Frontiers in Psychology* menegaskan bahwa kompetensi profesional berkontribusi langsung terhadap kinerja melalui peningkatan efikasi diri dan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan teori self-efficacy Bandura (1997), yang menyatakan bahwa kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya mendorong motivasi intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa kompeten dan mendapat pengakuan dari pimpinan akan menunjukkan performa lebih tinggi serta lebih kreatif dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja.

Dalam konteks tenaga kependidikan di UIN Malang, hal ini berarti lembaga perlu menciptakan ekosistem pembelajaran organisasi yang mendukung pengembangan

kompetensi berkelanjutan. Program seperti pelatihan administrasi akademik, pengelolaan keuangan berbasis digital, dan peningkatan kemampuan teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kepuasan pegawai. Studi oleh Rahmawati dan Susanto (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis teknologi dan digital competence berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja dan kualitas layanan di perguruan tinggi negeri.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompetensi individu merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai tenaga kependidikan. Penguatan kompetensi perlu dilakukan secara terintegrasi antara upaya individu dan dukungan kelembagaan. Selain itu, peningkatan efikasi diri dan pengakuan atas kemampuan pegawai juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan komitmen kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu layanan akademik.

2. Pengaruh efikasi diri dalam memoderasi hubungan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi individu dan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



Berdasarkan hasil uji Moderating Regression Analysis (MRA) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,344 ($> 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri memoderasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja ketika dimoderasi oleh efikasi diri. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rustika, (2012) dan Judge et al. (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak selalu mampu memprediksi prestasi kerja dalam konteks tugas yang kompleks, di mana hasil kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor organisasi dan sistem kerja dibandingkan faktor psikologis individu.

Namun demikian, meskipun tidak berfungsi sebagai variabel moderasi, efikasi diri tetap menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hal ini berarti pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, dan mengatasi hambatan kerja. Dengan demikian, efikasi diri berperan sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan antara kemampuan personal dan performa kerja, sebagaimana ditegaskan oleh Bandura (1997) dalam teori self-efficacy

yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memengaruhi perilaku, motivasi, serta hasil kerja yang dicapai.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terbaru yang menyoroti pentingnya efikasi diri dalam konteks organisasi modern. Misalnya, penelitian oleh Nugraha dan Prabowo (2021) menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan sektor publik di Indonesia. Sementara itu, studi oleh Putri dan Rini (2023) di lingkungan perguruan tinggi menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas melalui penguatan rasa tanggung jawab dan komitmen kerja. Selain itu, hasil penelitian oleh Rahmawati dan Susanto (2024) menegaskan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan organisasi, terutama dalam konteks transformasi digital dan birokrasi modern.

Lebih lanjut, penelitian internasional oleh Zhang et al. (2022) dalam *Frontiers in Psychology* menemukan bahwa efikasi diri berperan sebagai faktor mediasi parsial yang memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja karyawan, khususnya dalam pekerjaan yang menuntut kemampuan kognitif tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa walaupun efikasi diri tidak selalu



bertindak sebagai moderator, perannya dalam mendukung peningkatan kinerja tetap penting, terutama ketika dikombinasikan dengan pengembangan kompetensi teknis dan pelatihan berbasis keterampilan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang perlu difokuskan pada dua aspek utama, yaitu peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan berkelanjutan serta penguatan efikasi diri melalui pembinaan psikologis dan motivasional. Pendekatan yang integratif ini diharapkan dapat menciptakan tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan perubahan organisasi yang dinamis.

IV. SIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana sumber daya manusia yang kompeten dan andal menjadi faktor penting dalam peningkatan mutu layanan. Meskipun efikasi diri tidak terbukti signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kompetensi individu dan kinerja pegawai, hasil penelitian

menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi individu secara simultan tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan lembaga perlu meningkatkan kedua aspek tersebut melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang kerja masing-masing pegawai. Temuan ini juga memberikan bukti empiris atas pentingnya pengembangan kompetensi dan efikasi diri sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan lembaga pendidikan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, objek penelitian hanya dilakukan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sehingga validitas eksternal hasil penelitian masih terbatas; oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, misalnya pada lingkup Kota Malang atau lembaga pendidikan tinggi lainnya. Kedua, perbedaan karakteristik sektor publik menuntut analisis yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sehingga penelitian mendatang diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan yang relevan. Ketiga, metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan teknik self-rating berpotensi menimbulkan bias karena responden cenderung



memberikan penilaian yang tinggi terhadap dirinya sendiri; untuk itu, studi berikutnya sebaiknya mengombinasikan metode pengumpulan data lain seperti wawancara dan observasi mendalam agar memperoleh data yang lebih akurat dan komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Dewi, N. P., & Yuliani, R. (2023). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 135–148. <https://doi.org/10.21009/jmp.11206>.
- Hidayat, A., & Putra, R. (2021). The role of trust and leadership in enhancing employee competence and performance. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1975638. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1975638>.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (2017). The role of core self-evaluations in job satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), 912–925. <https://doi.org/10.1037/apl0000089>.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2020). Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1201–1220. <https://doi.org/10.1037/apl0000470>.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Nugraha, F., & Prabowo, D. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Pembangunan*, 10(2), 145–158. <https://doi.org/10.21009/jmp.10207>.
- Prasetyo, D., & Handayani, M. (2022). Pelatihan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas tenaga kependidikan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 37(3), 215–228. <https://doi.org/10.22146/jebi.35672>.
- Putri, N. A., & Rini, D. (2023). Efikasi diri dan produktivitas pegawai di perguruan tinggi negeri. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(1), 56–70. <https://doi.org/10.31289/jpm.v9i1.10245>.
- Rahmawati, I., & Susanto, H. (2024). The role of self-efficacy in employee adaptability during organizational transformation. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2365174. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2365174>.
- Rahmawati, I., & Susanto, H. (2024). Digital competence and training effectiveness on performance improvement in public universities. *Frontiers in Education*, 9, 1365842. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1365842>.



- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25.
<https://doi.org/10.22146/bpsi.11579>.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sutrisno, E. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. (2023). Kompetensi tenaga kependidikan dan pengaruhnya terhadap kinerja di perguruan tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–59.
<https://doi.org/10.21009/jmp.09105>.
- Zhang, L., Li, J., & Zhao, W. (2022). Self-efficacy mediates the relationship between professional competence and job performance: Evidence from higher education staff. *Frontiers in Psychology*, 13, 852314.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.852314>.
- Zulkarnain, Z., & Rahmawati, I. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan sektor publik. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2067462.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2067462>.