

## **PENGARUH SELF EFFICACY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KESYABANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

**Jonathan Saputra Rumahorbo, Saidun Hutasuhut**  
**Universitas Negeri Medan**

**Email : [jonathansaputrarumahorbo@gmail.com](mailto:jonathansaputrarumahorbo@gmail.com)**  
**[saidunhutasuhut@gmail.com](mailto:saidunhutasuhut@gmail.com)**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan yang belum optimal, khususnya pada aspek ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kemandirian. Selain itu, tingkat self efficacy dan employee engagement karyawan juga masih tergolong rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi berjumlah 250 karyawan, dengan sampel sebanyak 71 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selfefficacy dan employee engagement secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kedua variabel tersebut penting untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

**Kata Kunci: Self Efficacy, Employee engagement, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

This study aims to analyze the effect of self-efficacy and employee engagement on employee performance at the Main Harbormaster and Port Authority Office of Belawan. This research is motivated by the condition of employee performance which is not yet optimal, particularly in terms of timeliness, work quality, and work independence. In addition, the levels of self-efficacy and employee engagement among employees are still relatively low. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The population consists of 250 employees, with a sample of 71 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that self-efficacy and employee engagement, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, improving these variables is essential to enhance employee performance.

**Keywords: Self Efficacy, Employee engagement, Employee Performance**

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, baik besar maupun kecil, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan semua aspek organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai banyak peranan dalam membantu mewujudkan perusahaan yang baik dan ideal. Sebab, manusia mampu untuk memprediksi apakah kebijakan atau strategi yang disusun oleh perusahaan akan mengalami keberhasilan atau bahkan gagal (Aprilia, 2022). Sumber daya manusia sebagai pelaku pencapaian tujuan suatu organisasi tentunya harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi (Sabilalo et al., 2020).

Menurut Fristia (2019) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan (Wuwungan et al., 2020). Salah satu perusahaan yang mengedepankan kinerja karyawannya adalah Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih terarah, karena kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, visi, dan misinya sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Fazliawinata & Heriyani,

2021). Menurut Mangkunegara (2017), hasil kinerja dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Djaya, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi juga tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta diharapkan menghasilkan hasil yang konsisten atau bahkan meningkat (Suwanto, 2020).

Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di bawah Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, khususnya Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Kantor ini bertanggung jawab atas pengelolaan, pengawasan, dan pengaturan kegiatan pelabuhan di wilayah Belawan, Sumatera Utara. Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan juga bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, operator pelabuhan, perusahaan pelayaran, dan instansi keamanan, untuk memastikan kelancaran operasional pelabuhan serta mendukung pertumbuhan ekonomi wilayah. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan ini mengingat tugasnya mengawasi kelayakann kapal, sertifikasi keselamatan, dan pengaturan lalu lintas pelayaran.

"Hasil pra-survei mengindikasikan adanya kesenjangan signifikan antara ekspektasi kinerja dan realitas di lapangan. Hal ini tercermin dari tingginya persentase jawaban 'Tidak' pada beberapa indikator kunci, khususnya terkait ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kemampuan

berinisiatif tanpa pengawasan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih menghadapi tantangan dalam memenuhi target waktu serta memerlukan bimbingan atasan secara konsisten. Selain itu, persentase 'Tidak' yang substansial juga menyoroti bahwa standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya tercapai oleh seluruh karyawan.". Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada tahap pra survei masih berada pada kategori belum optimal, sehingga diperlukan upaya perbaikan dan peningkatan, khususnya dalam aspek kedisiplinan waktu, kemandirian kerja, serta kemampuan memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena berpengaruh langsung terhadap pencapaian target, maka dari itu kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan operasional perusahaan ini mengingat betapa luas relasi dan skala distribusi penjualan yang mencakup seluruh Indonesia.

## 2. KAJIAN TEORI

### Pegertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Tamara et al., 2024, dalam Huda, 2024). menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat

memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hesti Widayanti (2022), dalam Huda (2024) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Selain itu, kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan serta persepsi mereka terhadap peran dan tugas yang diemban (Ananda et al., 2023).

### Pengertian Self efficacy

(Efikasi Diri) Self efficacy (kemampuan diri) sangat penting dalam pembelajaran, karena keyakinan terhadap kemampuan diri membantu seseorang menyampaikan pengetahuan dengan percaya diri dan menyelesaikan masalah dengan lebih mudah. (Priska et al., 2020). Menurut Azizi et al. (2021) Self efficacy merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan.

Self efficacy ialah suatu persepsi seseorang tentang seberapa bagus dirinya mampu berfungsi pada situasi tertentu, self efficacy memiliki korelasi dengan rasa yakin jika dirinya memiliki kemampuan melaksanakan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2014). Dalam Indarwati (2022). Self efficacy juga mengacu terhadap rasa yakin dari seseorang agar mampu memberikan motivasi sumber daya kognitif dan 16 tindakan yang diperlukan sehingga berhasil dalam melakukan tugas tertentu. Dalam (Indarwati, 2022).

**Indikator Employee engagement**  
(Keterikatan Karyawan) Menurut Andrian

Noviardy (2020) membagi indikator Employee engagement ke dalam 3 dimensi, yaitu: 1. Vigor (kekuatan) Vigor dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi ketika bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. 2. Dedication (dedikasi) Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. 3. Absorption (penyerapan) Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berlokasi di Jalan Deli Belawan I, Kecamatan Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara, 20411, e-mail: [otoritasbelawan@gmail.com](mailto:otoritasbelawan@gmail.com). Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 1 bulan lamanya.

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih

karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah self efficacy dan employee engagement, sementara variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kausal karena bertujuan untuk mengetahui apakah self efficacy dan work engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sesuai dengan pendapat (Creswell & Creswell, 2017) dimana menjelaskan bahwa penelitian kausal digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel. Penelitian kuantitatif dipilih karena menggunakan data numerik yang diperoleh dari instrumen seperti kuesioner atau survei, yang akan digunakan untuk mengukur tingkat self efficacy, employee engagement, dan kinerja karyawan. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data yang kemudian dianalisis secara statistik. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi linier berganda, untuk menguji sejauh mana pengaruh antara selfefficacy, work engagement, dan kinerja karyawan.

#### Populasi

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karaktersitik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 250 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2017). Sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan digunakan sebagai sumber data, serta dapat mewakili sekeluruhan populasi (Asrulla et al., 2023) Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (1960), yang juga banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menentukan ukuran sampel dan populasi yang telah diketahui (Sugiono, 2017).

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Hasil**

Penelitian ini dilakukan guna mengkaji dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Program SPSS Statistics 25.0 merupakan tools yang menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pembahasan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

**4.2.1 Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan** Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai  $t$  hitung antara variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan sebesar 5.707 lebih besar

dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,995 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan. Selain itu, nilai koefisien sebesar 0,448 atau 44,8% menunjukkan bahwa self efficacy menyumbang kontribusi sebesar 44,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dengan demikian, dimana semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan self efficacy pada karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Berdasarkan hasil distribusi data, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki keyakinan yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi. Karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan rutin, tetapi juga memiliki keberanian dan kesiapan dalam menghadapi tantangan kerja yang lebih kompleks. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi tekanan kerja sudah tergolong baik. Namun demikian, indikator dengan nilai netral tertingggit terdapat 68 pada aspek Generality (Generalisasi Kemampuan). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki keyakinan diri yang baik, namun kemampuan dalam mengaplikasikan keyakinan tersebut ke berbagai situasi atau kondisi kerja yang berbeda masih perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, sebagian karyawan masih belum sepenuhnya percaya diri ketika dihadapkan

pada lingkungan kerja yang baru atau perubahan tugas yang berbeda dari biasanya. “Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menyatakan bahwa self efficacy individu dipengaruhi oleh 3 sumber utama, yaitu Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas), Generality (Generalisasi Kemampuan), Strength (Kekuatan Keyakinan). Di antara ketiga sumber tersebut, Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas) merupakan faktor yang paling kuat dalam membentuk self efficacy seseorang. Dalam konteks penelitian ini, tingginya indikator Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas) tidak hanya berpengaruh terhadap tingkat self efficacy, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman keberhasilan cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuan dirinya, sehingga lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, berani menghadapi tantangan, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

**4.2.2 Pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan** Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai t hitung antara variabel employee engagement terhadap kinerja karyawan sebesar 8,002 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,995 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan secara statistik signifikan. Selain itu, nilai koefisien sebesar 0,628 atau 62,8% menunjukkan bahwa employee engagement menyumbang kontribusi sebesar 62,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Dengan demikian, bahwa employee engagement merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas

dan kinerja individu dalam organisasi. Karyawan yang terlibat tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki 69 dorongan intrinsik untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Kondisi ini sangat penting terutama pada instansi seperti Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan membutuhkan ketelitian serta tanggung jawab besar. Berdasarkan hasil distribusi data, indikator dengan nilai tertinggi pada variabel employee engagement terdapat pada aspek absorption (penyerapan). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, khususnya dalam hal konsentrasi dan keterfokusan yang mendalam, berada pada kategori yang sangat baik. Absorption menggambarkan kondisi di mana karyawan mampu tenggelam dalam pekerjaannya, memiliki fokus tinggi, serta merasa waktu berjalan lebih cepat ketika bekerja karena tingginya keterlibatan secara kognitif dan emosional. Tingginya nilai pada indikator absorption mengindikasikan bahwa karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan memiliki kemampuan untuk berkonsentrasi secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena pekerjaan yang dilakukan dengan fokus dan ketelitian tinggi cenderung menghasilkan output yang lebih berkualitas, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Namun demikian, pernyataan 4 (indikator dedikasi) mendapatkan jawaban netral/biasa saja tertinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator dedikasi, yang merupakan suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat kita lihat bahwa banyaknya

karyawan yang masih ragu-ragu akan tingkat dedikasi mereka terhadap perusahaan. Dedikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dedikasi mendorong karyawan untuk terus aktif dan bertanggungjawab. Oleh sebab itu, dedikasi karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja tentu akan menghasilkan hasil kerja yang tinggi dan memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh William A. Kahn (1990) yang menyatakan bahwa employee engagement merupakan kondisi di mana karyawan mengekspresikan dirinya secara utuh baik secara fisik, kognitif, maupun emosional dalam menjalankan pekerjaan. Keterlibatan yang tinggi ini mendorong individu untuk bekerja secara optimal sehingga berkontribusi pada 70 peningkatan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, tingginya nilai pada indikator absorption menunjukkan bahwa karyawan mampu terlibat secara mendalam dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kualitas dan efektivitas kerja. Selanjutnya, Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker (2004) mengemukakan bahwa employee engagement terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Dimensi absorption yang dominan dalam hasil penelitian ini mencerminkan kondisi di mana karyawan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, merasa tenggelam dalam pekerjaan, serta menunjukkan keterlibatan yang mendalam secara kognitif dan emosional. Kondisi ini sangat mendukung peningkatan kinerja, karena pekerjaan yang dilakukan dengan fokus tinggi cenderung menghasilkan output yang lebih berkualitas dan meminimalkan kesalahan.

#### 4.2.3 Pengaruh Self efficacy Dan Employee engagement terhadap Kinerja

Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Berdasarkan hasil melalui uji F (simultan), nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai Fhitung sebesar  $47,298 > F_{tabel} 3,13$ , yang berarti Self efficacy dan Employee engagement secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,582 atau 58,2%. Hal ini berarti bahwa variabel Self efficacy ( $X_1$ ) dan Employee engagement ( $X_2$ ) secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 58,2% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lainnya. Nilai R Square ( $R^2$ ) ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki hasil yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja pada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andi Yuniarti, 2022), yang menunjukkan bahwa Self efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Pada penelitian yang dilakukan oleh Jesi & Sentoso (2023) dimana hasil penelitian ini mengatakan bahwa Employee engagement atau keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari beberapa penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Self efficacy dan Employee engagement terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, Self efficacy dan Employee engagement secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan

Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Peningkatan Self efficacy dan penerapan Employee engagement yang efektif akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan operasionalnya. Temuan ini sejalan dengan teori Albert Bandura yang menegaskan bahwa self-efficacy meningkatkan keyakinan, motivasi, dan ketekunan individu dalam mencapai kinerja optimal, serta teori William A. Kahn yang menyatakan bahwa employee engagement mendorong keterlibatan penuh karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kombinasi antara keyakinan diri yang kuat (self-efficacy) dan keterlibatan kerja yang tinggi (employee engagement) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh selfefficacy dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa selfefficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki tingkat self-efficacy yang

tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, serta memiliki dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Selain itu, employee engagement juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dalam pekerjaan akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki rasa tanggung jawab, semangat, dan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tingginya tingkat keterlibatan ini tercermin dari kemampuan karyawan untuk fokus dalam bekerja, menunjukkan antusiasme, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga berperan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal berupa keyakinan diri, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Kombinasi antara self efficacy yang tinggi dan employee engagement yang kuat mampu menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel self efficacy menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan belum sepenuhnya berada pada kategori tinggi, yang terlihat dari variasi jawaban responden pada indikator pengalaman keberhasilan, pengamatan terhadap rekan kerja, serta dukungan lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih belum memiliki keyakinan diri yang kuat. Sejalan dengan itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan self efficacy cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja. Selanjutnya, hasil analisis deskriptif terhadap variabel employee engagement menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan secara kognitif, emosional, dan perilaku terhadap pekerjaan maupun organisasi masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan melalui belum maksimalnya dimensi vigor, dedication, dan absorption yang mencerminkan tingkat energi, makna kerja, serta keterlibatan mendalam dalam pekerjaan.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mengalami keterikatan kerja secara menyeluruh. Hasil pengujian hipotesis turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, self efficacy dan employee engagement terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor intrapersonal berupa keyakinan terhadap kemampuan diri dan faktor psikologis-organisasional berupa keterikatan kerja. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan

bahwa kedua variabel tersebut belum berada pada tingkat optimal semakin menegaskan urgensi penguatan kedua aspek tersebut secara simultan sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy dan employee engagement merupakan faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat keyakinan diri dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kedua variabel ini perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1. Bagi Perusahaan (Kantor KSOP Belawan) □ Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan diharapkan dapat meningkatkan self efficacy karyawan melalui pemberian pelatihan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi kerja secara berkala. Hal ini penting agar karyawan memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. □ Pihak instansi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi karyawan, seperti memberikan

apresiasi atas pencapaian kerja, dukungan dari atasan, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Dengan demikian, keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap pekerjaan dan organisasi dapat meningkat. □ Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan juga diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif. Kondisi tersebut dapat membantu meningkatkan 75 semangat kerja, dedikasi, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. □ Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja secara berkala, khususnya terkait ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemandirian dalam bekerja. Evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pengambilan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia. □ Selain itu, instansi diharapkan dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan agar lebih aktif, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Dengan meningkatnya self efficacy dan employee engagement, maka kinerja karyawan diharapkan akan menjadi lebih optimal dan mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. 2. Bagi Karyawan □ Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja dengan terus

mengembangkan kemampuan diri serta tidak ragu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. □ Karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dengan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta semangat kerja yang tinggi. 3. Bagi Peneliti Selanjutnya □ Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. □ Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam. □ Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek atau instansi yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, O. D., Prihatini, A. E., & Hidayat, W. (2023). Pengaruh Employee engagement dan Passion terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Kantor Regional IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 11–21.
- Aprilia, R. D. (2022). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang) [Skripsi]. UIN

- Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Apriwanti, E. C. (2023). Employee engagement In Organizational: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 15–22.
- Apriyanti, D., Syarif, H., Ramadhan, S., Zaim, M., & Agustina, A. (2019). Technology-based Google classroom in English business writing class. *Seventh International Conference on Languages and Arts (ICLA 2018)*, 689694.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *EJurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539–545.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292.
- Bustomi, P. A., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Mandiri Perkasa. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 188–197.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72