

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Melalui *Self Efficacy* pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan

Baharuddin^{1*}, Andi Hendra Syam², Andi Irfan³, Suwardy⁴

¹Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Pascasarjana, STIM-LPI Makassar;

baharuddinhasan751@gmail.com

²STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

³STIM-LPI Makassar; <http://stim-lpi.ac.id>

⁴STIM-LPI Makassar; suwardy61@gmail.com

* Penulis korespondensi: baharuddinhasan751@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian melalui *Self Efficacy* pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data menggunakan analisis path. Hasil penelitian bahwa kompetensi memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan efikasi diri anggota kepolisian. Pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kemampuan dalam diri anggota kepolisian. Kompetensi memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian. Pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personel kepolisian. *Self Efficacy* memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kemampuan dalam diri anggota kepolisian. *Self Efficacy* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel kepolisian. *Self Efficacy* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan, kinerja personel kepolisian dan *Self Efficacy*

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of competence and training on police personnel performance through self-efficacy in Battalion A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. To achieve this objective, a questionnaire was used as a data collection technique, with path analysis as the data analysis technique. The results of the study indicate that competence significantly influences the self-efficacy of police personnel. Training significantly influences the ability of police personnel. Competence significantly influences the performance of police personnel. Training significantly influences the performance of police personnel. Self-efficacy significantly influences the ability of police personnel. Self-efficacy significantly mediates the influence of competence on police personnel performance. Self-efficacy significantly mediates the influence of training on police personnel performance.

Keywords: competence, training, police personnel performance and self-efficacy

PENDAHULUAN

Kinerja Polri dalam tahun 2024 mendapatkan perhatian masyarakat khususnya melalui media sosial yang menjadi indikator utama bagi kepercayaan masyarakat. Sentimen publik cenderung terhadap institusi kepolisian, terutama dilihat pada berbagai kasus pelanggaran

baik etika maupun penyalahgunaan wewenang oleh oknum anggota. Meskipun terdapat keberhasilan dalam pengungkapan kasus besar, perhatian publik lebih banyak tertuju pada peristiwa pelanggaran yang terjadi (Tempo, 2025)

Kondisi tersebut mendorong Polri perlu melakukan evaluasi internal serta memanfaatkan analisis data digital dalam memahami persepsi masyarakat. Namun, keberhasilan operasional tidak cukup kuat karena masyarakat menuntut penegakan hukum yang konsisten dan berintegritas. Oleh karena itu, Polri perlu melakukan pemulihan kembali kepercayaan masyarakat dengan langkah nyata, transparan serta penindakan tegas terhadap setiap pelanggaran pada lingkup kepolisian (Tempo, 2025).

Upaya peningkatan kinerja Polri dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu kompetensi, pelatihan dan efikasi diri. Kompetensi yang baik memastikan setiap anggota polisi mampu menjalankan tugas sesuai standar profesionalisme yang berlaku. Pelatihan yang berkelanjutan dibutuhkan untuk menyesuaikan kemampuan personel untuk menyelesaikan sejumlah kasus kejahatan dan perkembangan teknologi. Sedangkan efikasi diri berperan penting dalam membangun keyakinan individu bahwa personel kepolisian mampu menyelesaikan tugas dengan optimal, sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

Pentingnya kompetensi bagi anggota kepolisian yaitu untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan profesionalisme serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Kompetensi ini juga penting dalam memastikan anggota Polri mampu menganalisis situasi secara mendalam, membuat solusi yang tepat, menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan dan pengayoman yang efektif kepada masyarakat.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian pada institusi polri maka beberapa penelitian yaitu Hidayat & Agustina, (2020); Kamaruddin, (2021) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Afrisal (2025) tidak dapat membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Sehingga pada penelitian ditemukan riset gap karena terdapat inkonsistensi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian adalah pelatihan yang diperlukan oleh setiap anggota kepolisian untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan sikap mental yang dibutuhkan untuk tugas-tugas kompleks seperti penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Pelatihan dapat memastikan anggota kepolisian memiliki kemampuan praktis yang memadai dan dapat bekerja menurut standar dan etika serta dapat beradaptasi dengan tantangan modern seperti perkembangan teknologi. Tanpa pelatihan yang memadai, kinerja anggota kepolisian menurun, kepercayaan diri berkurang dan pelayanan kepada masyarakat tidak optimal.

Penelitian oleh Hidayat & Agustina, (2020); Mangkat *et al.*, (2020) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polri, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh mahmuddin *et al.*, (2024) tidak dapat membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya masih ditemukan adanya riset gap karena adanya inkonsistensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu aspek fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia, dan pemahaman yang tepat tentangnya sangat penting bagi organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal. Dalam konteks ini, kompetensi tidak hanya menjadi alat ukur untuk menilai kemampuan individu, tetapi juga berfungsi sebagai panduan bagi organisasi dalam merancang program pengembangan yang efektif.

Secara umum, kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif. Pengetahuan mencakup informasi dan pemahaman yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Keterampilan, di sisi lain, merujuk pada kemampuan praktis yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman langsung. Sementara itu, sikap mencakup disposisi internal yang memengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain dan menyelesaikan tugas (Rachman *et al.*, 2024:40). Menurut pendapat Marzuki dan Sumardjo (2023:109) pengertian kompetensi adalah penggabungan pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian individu yang meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

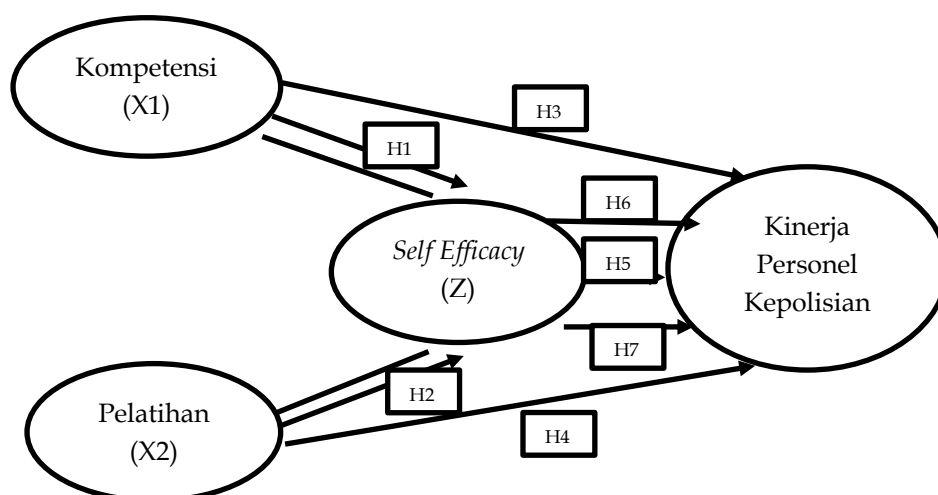
Nurdin (2023:38) membagi kompetensi sdm kedalam dua pengertian yaitu dalam arti sempit dan luas. Kompetensi SDM dalam arti sempit, tidaklah dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, organisasi haruslah mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan membutuhkan kompetensi apa dari para pelaksana pekerjaannya. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapat dipadukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*. *Hardskill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *softskill* menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, *mental skill* menunjukkan ketahanan mental SDM.

Kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang (Achmad, 2022:112).

Menurut Hartanto (2023:127) Kompetensi pegawai adalah kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi pegawai mencakup kemampuan teknis, interpersonal, manajerial, dan konseptual yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan dengan efektif dan efisien. tujuan bisnis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi pegawai digunakan sebagai dasar untuk merekrut, menilai, melatih, dan mengembangkan pegawai agar mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan berkinerja tinggi. Pengembangan kompetensi pegawai sangat penting bagi kesuksesan organisasi dan pegawai individu. Lebih lanjut Hartanto (2023:127) menyatakan bahwa terdapat beberapa alasan mengapa pengembangan kompetensi pegawai penting:

- a. Meningkatkan kinerja pegawai: Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik mampu

- melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- Meningkatkan kepuasan pegawai: Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk tetap berada dalam organisasi tersebut.
 - Meningkatkan daya saing organisasi: Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, organisasi yang memiliki pegawai yang berkualitas dan terus berkembang memiliki keunggulan yang lebih besar daripada organisasi yang tidak.
 - Menjaga relevansi: Dalam dunia kerja yang selalu berubah, pegawai harus terus mengembangkan kompetensi mereka agar tetap relevan dengan permintaan pasar dan tuntutan pekerjaan.
 - Meningkatkan inovasi dan kreativitas: Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas lebih mungkin untuk memberikan ide dan solusi yang inovatif dan kreatif untuk tantangan organisasi.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Penelitian ini berlokasi di Jalan Sultan Alauddin No.75 Makassar. Peneliti mengambil obyek penelitian pada Batalyon A. Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Waktu dalam melakukan penelitian diperkirakan selama kurang lebih tiga bulan lamanya terhitung sejak pemasukan judul, penyusunan proposal, konsultasi kepembimbing, seminar proposal, ujian hasil dan ujian tutup, dimulai dari bulan Agustus hingga bulan Oktober tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi diartikan sebagai seluruh unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang berjumlah 533.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel akan hitung menggunakan rumus slovin menurut Ibrahim (2023:145) yang dapat dikemukakan berikut ini:

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

$$n = \frac{533}{1 + 533(0,10)^2}$$

$$n = \frac{533}{6,33}$$

n = 84,20 responden atau dibulatkan menjadi 84.

Keterangan :

n = Ukuran sampel yang akan dicari

N = Ukuran populasi

e = *Margin of error*

Metode Pengumpulan Data

Berbagai macam cara pengumpulan data penelitian yang disesuaikan dengan tujuan dan jenis penelitian, adapun Teknik-teknik pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pengamatan atau observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden yaitu personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor yang dikemukakan oleh Nurhasanah *et al.*, (2022:61) sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Cukup Setuju (CS) = 3, Tidak Setuju = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen baik berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, autobiografi, memorial, kumpulan surat pribadi, kliping, dan sebagainya. Sementara dokumen terekam dapat berupa film, kaset rekaman, mikrofilm, dan foto.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut :

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan, dapat juga diartikan sebagai keabsahan. Dalam penelitian, validitas data adalah suatu acuan dalam menentukan ketepatan variabel penelitian. Menurut Soesana *et al.*, (2023:72) pengujian validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika item-item pada instrumen dinyatakan valid berdasarkan hasil pengujian instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan korelasi product moment dengan asumsi jika jumlah tiap skor melebihi 0,30 maka dikatakan valid, namun jika dibawah dari 0,30 maka item tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Soesana *et al.*, (2023:75) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistennannya juga akan semakin tinggi. Hal ini juga akan tetap sama dengan hasil uji terhadap responden yang memberikan jawaban pada waktu yang berbeda, hasil jawaban juga tetap sama maka dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), dimana jika nilai α melebihi 0,60 maka data dianggap reliabel.

Analisis Jalur

Analisis jalur menurut Louise (2022:69) adalah salah satu teknik analisis statistik yang digunakan di dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur (*path analysis*), biasanya menggunakan istilah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dikarenakan ada variabel perantara/intervening/mediasi. Analisis jalur merupakan bentuk terapan dari analisis multiregresi yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau path diagram. Adapun persamaan struktural analisis jalur dalam penelitian ini menurut Ghozali, (2021 : 277) dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja personel kepolisian
- Z : *Self Efficacy*
- β_0 : Intercept
- β_1 s/d β_3 : Koefisien regresi
- X_1 : Kompetensi
- X_2 : Pelatihan
- e : Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, yang berarti suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan, hipotesis alternatifnya (H_a) adalah parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, yang berarti variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Ghozali, (2021:148) mengatakan, kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $t \geq 0,05$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Ghazali, (2021 : 30)

Pengujian Sobel Test

Pengujian mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 yang dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Sobel test adalah pengujian yang berguna untuk mengetahui signifikansi variabel mediasi sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen dengan dependen. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (eksogen) ke variabel dependen (endogen) melalui variabel perantara (intervening). Menurut Supriadi (2022:173) pengujian Sobel test dapat dihitung menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan:

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SEa = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SEb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

TEMUAN EMPIRIS

Tabel 1: Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan

Kode Item	Pernyataan	Skor Total	Rerata	Kategori
P.1	Instruktur ahli dan profesional saat menyampaikan materi pelatihan	329	3,92	Baik/Tinggi
P.2	Saya sebagai peserta pelatihan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan dan memiliki motivasi tinggi untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama mengikuti pelatihan	336	4,00	Baik/Tinggi
P.3	Materi pelatihan yang dibawakan sesuai dengan tugas dan fungsi saya	336	4,00	Baik/Tinggi

	sebagai personel kepolisian pada Batalyon A Satbrimob Polda Sulsel			
P.4	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan dan kebutuhan kerja saat ini	326	3,88	Baik/Tinggi
P.5	Tujuan pelatihan ini memberikan manfaat bagi saya dalam memahami cara mengatasi setiap tantangan kerja yang ada di lapangan	331	3,94	Baik/Tinggi
P.6	Program pelatihan ini tepat sasaran dalam peningkatan profesionalisme saya sebagai personel kepolisian pada Batalyon A Satbrimob Polda Sulsel	332	3,95	Baik/Tinggi
Mean (Rata-Rata)		332	3,95	Baik/Tinggi

PEMBAHASAN

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah merupakan penyajian data dan hasil yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian melalui *Self Efficacy* pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Dimana pembahasan hasil temuan dikaitkan dengan kesesuaian kajian teori terhadap penelitian, pendapat maupun kajian empirik yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung dari penelitian ini. Pembahasan temuan ini berisikan tujuh bagian utama baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi terhadap *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap *Self Efficacy*, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,481 dan memiliki nilai p value $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan efikasi diri anggota kepolisian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh anggota kepolisian maka akan mempengaruhi peningkatan keyakinan diri bagi anggota kepolisian dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan. Hasil temuan ini dibuktikan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Tyas *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap *Self Efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang baik mampu meningkatkan efikasi diri pegawai.

Pengaruh pelatihan terhadap *Self Efficacy*

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh pelatihan terhadap *Self Efficacy*, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,413 dan memiliki nilai p value $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kemampuan dalam diri anggota kepolisian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin sering dilakukan pelatihan-pelatihan maka akan mempengaruhi kemampuan dalam diri anggota kepolisian dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan. Hasil temuan ini dibuktikan dengan kajian empirik yang dilakukan oleh Puspitawati *et al.*, (2025) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan diberikan, maka tingkat *Self Efficacy* akan semakin meningkat. Kemudian penelitian Zaki *et al.*, (2019) yang menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap *Self Efficacy*.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel kepolisian

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pesonel kepolisian, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,363 dan memiliki nilai p value $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pesonel kepolisian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa dengan kompetensi kerja yang tinggi maka akan membantu pesonel kepolisian dalam menjalankan tugas-tugas dengan kemampuan dan pengetahuan yang sesuai sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pesonel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hasil temuan ini dibuktikan dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Hasbiyadi *et al.*, (2023) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pesonel kepolisian. Artinya bahwa jika kompetensi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan kinerja pesonel kepolisian. Kemudian kajian empirik Hamdito *et al.*, (2025) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja Anggota Satlantas Polrestabas.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pesonel kepolisian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pesonel kepolisian, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,353 dan memiliki nilai p value $0,000 < 0,05$ yang diartikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pesonel kepolisian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa dengan semakin tingginya pelatihan kerja yang diberikan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota polri. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian empirik yang dilakukan oleh Mahmuddin *et al.*, (2024) bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota polri. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota polri. Kemudian Nasution *et al.*, (2024) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pesonel kepolisian

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur mengenai pengaruh *Self Efficacy*, dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,276 dan memiliki nilai p value $0,005 < 0,05$ yang diartikan bahwa *Self Efficacy* memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kemampuan dalam diri anggota kepolisian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki oleh pesonel kepolisian maka akan memberikan peningkatan kinerja bagi pesonel. Pesonel yang memiliki *Self Efficacy* tinggi cenderung lebih mandiri, mampu mengelola risiko dengan bijaksana, serta memiliki fokus yang jelas dalam mencapai target kerja sebagai pesonel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan kajian empirik yang dilakukan oleh Liman dan Yoyo (2025) membuktikan bahwa *Self Efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan menghadapi tantangan kerja. Kemudian temuan Aulia *et al.*, (2024) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pesonel kepolisian melalui Self Efficacy

Berdasarkan uji koefisien jalur dengan menggunakan uji mediasi, diperoleh temuan bahwa kompetensi secara nyata berdampak pada kinerja pesonel melalui *Self Efficacy*. Dengan kata lain, *Self Efficacy* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pesonel kepolisian. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aktual yang dimiliki oleh pesonel kepolisian maka akan memberikan keyakinan atau kepercayaan pesonel terhadap

kapasitas kemampuan dirinya untuk berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu, terutama saat menghadapi tantangan atau tekanan. Dengan keyakinan diri yang tinggi kemudian mendorong motivasi, ketekunan, dan strategi kognitif yang diperlukan untuk mencapai kinerja personel kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang akan semakin meningkat.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian melalui *Self Efficacy*

Hasil uji koefisien jalur dengan menggunakan uji mediasi, diperoleh temuan bahwa pelatihan secara nyata berdampak pada kinerja personel melalui *Self Efficacy*. Dengan kata lain, *Self Efficacy* terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian. Hal ini dapat diindikasikan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis yang diperlukan personel kepolisian untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Semakin tinggi personel menjalani pelatihan yang efektif, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri sendiri untuk berhasil menyelesaikan tugas (efikasi diri) meningkat. Dengan keyakinan diri yang tinggi maka kinerja personel kepolisian pada Batalyon A Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis dengan mengacu pada hipotesis yang diajukan. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah :

- 1) Pengaruh kompetensi terhadap *Self Efficacy*, dimana hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki melalui pengetahuan, pemahaman dan kemampuan kerja maka akan meningkatkan kepercayaan diri (*Self Efficacy*) bagi setiap personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- 2) Pengaruh pelatihan terhadap *Self Efficacy*, dimana hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan dengan menggunakan instruktur yang ahli dan profesional, peserta yang memiliki semangat tinggi, serta materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja maka akan berdampak pada efikasi diri bagi setiap personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- 3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel kepolisian, dimana hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang tinggi dilihat dari nilai, sikap, dan minat maka dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja personel. kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- 4) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian, dimana hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan yang disesuaikan dengan metode, tujuan pelatihan serta sasaran pelatihan maka mempengaruhi peningkatan kinerja personel. kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- 5) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja personel kepolisian, dimana hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa personel kepolisian yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam membangun motivasi dan keinginan untuk lebih meningkatkan kinerja personil kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
- 6) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel kepolisian melalui *Self Efficacy*, hasil temuan menunjukkan bahwa personel kepolisian yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif yang akan meningkatkan kepercayaan diri, dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih termotivasi

dan berkomitmen pada tugas sehingga mengarah pada peningkatan kinerja personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

- 7) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel kepolisian melalui *Self Efficacy*, hasil temuan menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dapat meningkatkan kepercayaan diri personel terhadap efikasi diri yang lebih tinggi sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja personel kepolisian pada Batalyon A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Achmad, D. G. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Andayani, J. R., Lusiana, & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 211–230.
- Anggraini, M., Lubis, R., & Effendy, S. (2024). The influence of competence on work engagement through the mediation of self-efficacy (A study on Muslim teachers). *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 5(1), 102–112.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Aprilian, E. A. D. P., Prabowo, H., & Setyorini, N. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Adaptabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 76–84.
- Ardanti, F. P. (2024). Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih Provinsi Kalimantan Barat). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 824–835.
- Aulia, N., Respati, H., & Triatmanto, B. (2024). The Effect Of Self-Efficacy And Work Discipline On Indonesian Police Officers's Performance: The Mediating Role Of Work Environment. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 9(2), 162–173.
- Bahri, S., Ashlan, S., Mulyono, H., Barus, U., & Maryani, H. (2024). *Manajemen Kerja Dosen Dalam Perspektif Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi*. Cirebon: PT. Arr Rad Pratama.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chamariyah, Agus, J. D., & Budiarto, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(1), 274–288.
- Erlina, L. (2020). *Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Febriandika, I., & Erliani, R. (2023). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Bogor: Penerbit Guepedia.
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *SPSS Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2021a). *Structural Equation Modeling Dengan Menggunakan Metode Alternatif Partial Least Square (PLS) Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdito, O., Indarto, & Budiati, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi dan Birokrasi Terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Litbang Polri*, 28(1), 35–55.

- Handayani, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: UNISRI Press.
- Hartanto. (2023). Pengembangan Kompetensi Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Kinerja*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Hartono, Pratama, Y. E., Jennifer, A. P., Melianto, D., & Mujannah, S. (2025). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Sat Intelkam Polda Jatim Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1895–1915.
- Hasbiyadi, Rijal, S., Tamrin, M., Tafsir, M., & Mochtar, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jeneponto. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 367–374.
- Hidayat, A., Supardin, L., & Alhempri, T. R. R. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs.
- Ibrahim, A. (2023). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Hartin, V. F. N., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indonesia. (2025). *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja*.
- Irawan, R. (2023). Kompetensi. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Kristian, R. D. (2024). *Strategi Peningkatan Pelayanan Publik Institusi Kepolisian*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Kurniawan, Z. (2025). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. In *Book Chapter Strategi Pengelolaan SDM pada Perusahaan*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Lathifaturahmah. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Book Chapter Manajemen Bisnis*. Makassar: Tohar Media.
- Lewaherilla, N. C., Wardhana, A., Kurdi, M., Rismanty, V. A., Kurniawati, D., Mutawali, Sari, E. J., Pratiwi, E. A., Firmansyah, H., Abrar, U., Ningrum, D. P., Maula, I., Setyowati, D. L., Yogatama, A. N., & Fahmi, A. (2021). *MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Liman, I., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh *Self Efficacy*, Employee Engagement, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi. *ECO-BUSS: Economics and Business*, 7(3), 1969–1983.
- Liniarti, S., Nasution, R. S. A., & Kalsum, E. U. (2023). Karakteristik Model-Model Pelatihan. In *Book Chapter: Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Louise, H. P. (2022). *Metodologi Penelitian: Teori dan Praktik*. Magetan: CV. AE MEDIA GRAFIKA.
- Lubis, A. S. (2023). *Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Medan: Umsu Press.
- Mahmuddin, M., Setiawan, L., & Karim, A. (2024). Analisis Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Melalui Penguasaan Teknologi Pada Kantor Biro Operasi Polda Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(1), 76–82.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Dito, A. H. (2025). *Strategi Analisis Untuk Optimalisasi Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Marlina. (2025). Jenis-Jenis Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Book Chapter Pelatihan dan*

- Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
- Marzuki, F., & Sumardjo, M. (2023). *Strategi Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dan Publik*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Maswanto, Sulaeman, S., Prayitno, I., & Ahmad, A. G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit UM Jakarta Press.
- Maula, H. El, & Ratnawati, I. (2021). Effect of Training and Affective Commitment on Employee Performance Through *Self Efficacy* As Intervening Variable (Study At PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Semarang). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(3), 1152–1159.
- Muliyanto, Indrayani, Satriawan, B., Ngaliman, & Catrayasa, I. W. (2023). The influence of competence, motivation, and work culture on employee performance through self-efficacy as an intervening variable for medical support employees Regional General Hospital Tanjungpinang City. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 1(1), 1–12.
- Munir, S. (2024). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Book Chapter Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Nasution, N. A., Madiistriyatno, H., & Nurrochim, B. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Umum Polri. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(3), 2215–2231.
- Nolla, P. D., Nurhatisyah, Elkarima, N., & Pawar, A. (2025). Transformational Leadership, Digital Competence, and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Self-Efficacy and the Moderating Influence of Perceived Organizational Support in Riau Islands Province. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(1), 47–72.
- Nurdin. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. In *Book Chapter Pengembangan SDM*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Nurhasanah, S., Nugraha, M. S., & Subhi, I. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Aplikasi, dan Contoh Kasus)*. Banten: Media Edu Pustaka.
- Paramarta, V., Kosasih, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Puspitawati, N. M. D., Ernawatiningsih, N. P. L., Atmaja, N. P. C. D., & Anggriani, R. (2025). Exploring the Impact of Job Training on Employee Performance: the Mediating Role of Self-Efficacy. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 5(2), 234–243.
- Putra, R. B., Aima, H., & Yulasma. (2023). *Compatibility Organizational Dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Putri, E. R., Djastuti, I., & Ghozali, I. (2024). *Efikasi Kreatif Profesional dan Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hinta, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Tohar Media.
- Rezeki, F. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. Bekasi: Penerbit Kimshafi Alung Cipta.
- Romadon, A. S., & Fridatien, E. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Emprisi Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(4), 63–84.
- Sabil, R. A. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan dalam Manajemen Perbankan*. Makassar: PT.

- Nas Media Indonesia.
- Sandi, S. D., & Puspa, T. (2023). Tinjauan Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898.
- Setiowati, R. (2023). Manajemen Kinerja. In *Book Chapter Human Capital Management (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudarso, A. P. (2023). *Manajemen Kinerja SDM*. Bengkulu: Yayasan Sahabat Alam Rafflesia.
- Sundawa, R. D., Nurdin, & Zahiditrisno, W. (2023). Hubungan *Self Efficacy* dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Isykariman Property Syariah. *Jurnal Ilmiah Manazir*, 1(1), 11–25.
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F. Hayes*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Susanti, E. (2022). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan. In *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palu: Feniks Muda Sejahtera.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syarweny, N., Suprayitno, D., Kusumawati, B., & Rahma, F. (2024). *Buku Ajar Manajemen Kinerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tan, G. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pohon Cahaya.
- Tyas, A. A. W. P., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). Effect of Organizational Culture, Employee Competency on *Self Efficacy* and Employee Engagement In Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *Kresna Social Science and Humanities Research*, 1, 1–12.
- Walimah, E., Wijayasomantri, H. T., & Sulaeman, D. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan*. Jawa Barat: CV. Edupedia Publisher.
- Yusuf, Nuryadin, A., & Adi, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 227–233.
- Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. (2019). *Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee Performance*. *Paradigms*, 13(1), 67–74.