

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut

Anggi Dwi Lestari*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*anggid18@gmail.com, *allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. The role of human resources in a high-performing company will contribute to the company's success. *Self efficacy* affects employee performance. *Self efficacy* reflects an individual's belief in their ability to manage their work and the activities around them at work. Individuals with high *self efficacy* tend to have strong motivation, defined goals, and the capacity to perform at their best performance. In this case, organizations must focus on and develop employee *self efficacy* as part of efforts to improve employee performance. This study aimed to identify 1) employees' *self efficacy* at BPKAD Garut Regency, 2) employee performance at BPKAD Garut Regency 3) how much *self efficacy* affects employee performance at BPKAD Garut Regency. This research employed descriptive and verification analysis, causal associative research, quantitative approach, and survey method with the calculations performed using SPSS 25.0. The sampling method used in this research was saturation sampling. Data were collected using questionnaires, observation, and documentation. 93 employees of BPKAD Garut were entangled in this study. The findings revealed that *self efficacy* (X) had a positive and significant effect on employee performance for 0,393 or 39,3%. Based on the descriptive analysis results, it was evident that *self efficacy* at BPKAD Garut Regency was highly significant. Furthermore, employee performance at BPKAD Garut Regency happened to be excellent. It implied that the higher an individual's *self efficacy*, the greater their performance.

Keywords: *Employee performance, Self efficacy.*

Abstrak. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan yang memiliki kinerja tinggi akan mendukung keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan pekerjaan dan aktivitas di lingkungan kerjanya. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan kemampuan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan *self efficacy* pegawai sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) *Self efficacy* pada pegawai di BPKAD Kabupaten Garut. 2) kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Garut. 3) Seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, dengan jenis penelitian asosiatif kausal, pendekatan kuantitatif, dan menggunakan metode survey dengan mengoperasikan perhitungannya dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan SPSS 25.0. Pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik penarikan sampel adalah *sampling* jenuh. Responden penelitian ini adalah pegawai di BPKAD Kabupaten Garut berjumlah 93 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Garut sebesar 0,393 atau 39,3%. Kemudian berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa *self efficacy* di BPKAD Kabupaten Garut termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Garut termasuk dalam kategori baik. Artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Self Efficacy*

A. Pendahuluan

Perkembangan zaman terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi, perekonomian dan jumlah penduduk di Indonesia yang semakin meningkat. Hal ini mengharuskan individu untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dan memiliki keterampilan baik dalam bidang "soft skill" maupun "technical skill", terutama dalam pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi. SDM harus dikelola dengan baik, dengan memastikan bahwa sumber daya yang dibutuhkan dan digunakan oleh organisasi adalah orang-orang yang berkualitas. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja para pegawai.

Menurut Marwansyah [1] menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah mereka yang merencanakan tujuan bisnis meliputi penjadwalan, rekrutmen dan kesehatan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya sangat penting bagi organisasi karena memberikan energi untuk mencapai efisiensi dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Afandi [2], perusahaan harus memperhatikan SDM untuk mencapai tujuan bisnis dan mengelola SDM secara efektif. Karena SDM memiliki peranan penting maka perusahaan harus mengupayakan SDM yang tinggi dan baik, hal ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan usaha. Menurut Agustyna & Prasetyo [3] menyatakan bahwa, "pengelolaan SDM yang optimal akan memberikan keunggulan dan kemajuan bagi perusahaan". Dengan demikian, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif.(1)

Kinerja merupakan landasan penting bagi perusahaan karena tanpa kinerja, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Seperti pengertian kinerja menurut Tanjung & Manalu [4], kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari pencapaian profesional yang telah dilakukan. Menurut Miftahussalam [5], Perusahaan harus memiliki kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan perusahaan dapat memperoleh keuntungan darinya. Menurut Alfiyah [6], Kontribusi pegawai terhadap perusahaan meliputi tingkat ketenagakerjaan, kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan. Peran pegawai merupakan aspek penting bagi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan ingin menciptakan pegawai yang dapat meningkatkan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sesuai dengan penelitian Menurut Ali & Wardoyo [7] menyatakan bahwa, "memberikan pendapat bahwa kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan". Menurut Hakim & Fani [8] mengatakan bahwa, jika kinerja tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, perusahaan akan membangun kembali rencana peningkatan kinerja. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam organisasi, maka sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat ditentukan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Contoh faktor yang mempengaruhi lingkungan eksternal pegawai yaitu lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja, dan faktor yang bersifat internal bagi pegawai yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura [9] menyatakan bahwa, *self efficacy* adalah keyakinan diri yang spesifik terhadap kemampuan individu untuk mengatur tindakan, mengatasi tantangan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai yang tinggi memotivasi pegawai untuk berusaha memecahkan masalah pekerjaan dan meningkatkan efisiensi kerja sesuai dengan kemampuan pegawai. Menurut Sumardianti [10] mengatakan bahwa, *self efficacy* yang tinggi dapat ditunjukkan melalui aktivitas mengungkapkan diri dengan cepat, kehadiran pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal serupa dikatakan Masruroh & Prayekti [11] melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nassyiatul, Kaiman dan Sirega [12] mengatakan bahwa, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan berusaha maksimal kan kesuksesan perusahaan. Jika pegawai menemui kendala, ia harus menunjukkan ketekunan dan

tidak mudah menyerah. Kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi. Dari faktor internal pegawai yang mempunyai *self efficacy* tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Oleh karena itu kinerja pegawai sangatlah penting, karena dari sini dapat diketahui bagaimana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Begitu pula dengan BPKAD yang meminta pegawainya bekerja secara efisien agar tujuannya mudah tercapai. BPKAD Kabupaten Garut merupakan badan pengelola keuangan dan aset yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset Kabupaten Garut. BPKAD beralamat di Jl. Kiansantang No.3 Kelurahan Regol, Kecamatan Garut Kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Tujuan dibentuknya BPKAD Kabupaten Garut adalah untuk mengelola dana dan aset daerah secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel untuk mendukung pelaksanaan program dan kebijakan pembangunan daerah, serta menjamin kesejahteraan masyarakat Kabupaten Garut. BPKAD Garut juga bertanggung jawab mengawasi pengelolaan keuangan dan mengatur daerah agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan di BPKAD Garut diketahui bahwa pegawai yang bekerja di BPKAD Garut cenderung belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena kurangnya kepercayaan pada setiap orang karena pekerjaan diberikan kepadanya tidak sesuai kemampuan atau keterampilan yang dimiliki serta sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam mencari solusi atas masalah atau kendala dalam pekerjaan sehingga diperlukan kepemimpinan yang suportif, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, apresiasi, dorongan dan hiburan kepada seluruh pegawai serta memberikan disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini berkaitan dengan dimensi *self efficacy* yaitu magnitude, generality, dan strength. Dari segi pegawainya, masih banyak yang harus diperbaiki dari segi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Masih banyak pegawai yang kurang berkomitmen penuh dalam bekerja, dimana ada yang datang terlambat dikantor dan ada yang bekerja tanpa waktu hanya untuk memenuhi target dan deadline yang ditetapkan oleh pimpinan atau manajer. Masalah juga muncul dalam hal kualitas dan ruang lingkup pekerjaan, di mana pegawai masih merasa tidak rapih, tidak mampu, dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan pimpinannya.

Beberapa pegawai yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka mengalami penurunan kondisi internalnya. Di mana pegawai terkadang merasa kurang yakin dengan keterampilan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut diperlukan *self efficacy* yang tinggi untuk bekerja sedemikian rupa agar tercipta kinerja yang maksimal. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut. Faktor yang menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut yaitu karena masih ada beberapa pegawai yang kurang percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil wawancara, sikap tidak percaya diri pegawai ditunjukkan dengan kurang adanya inisiatif saat diberikan tugas, tidak menerima kritik dari atasan, serta menghindari dari situasi yang membutuhkan interaksi sosial. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang memungkinkan untuk meningkatkan hasil kerja pegawai, terutama dari aspek pribadi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *self efficacy* di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut?
 2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut?
 3. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut?
1. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:
 2. Mengetahui dan menganalisis *self efficacy* pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut.

3. Mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif untuk menganalisis data yang disajikan secara kuantitatif karena hasil penelitian ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik dan mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner kepada pegawai BPKAD Kabupaten Garut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu asosiatif kausal yang berusaha untuk menganalisis hubungan antara variabel yang berbeda, terutama pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut.

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode pendekatan deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut.

Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut, secara parsial maupun simultan.

Populasi di dalam penelitian ini yaitu pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut berjumlah 93 pegawai yang terdiri dari sekretariat, bidang anggaran, bidang perbendaharaan, bidang akuntansi & pelaporan dan bidang pengelolaan barang milik daerah (BMD).

Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut yaitu 93 orang yang terdiri dari sekretariat, bidang anggaran, bidang perbendaharaan, bidang akuntansi & pelaporan dan bidang pengelolaan barang milik daerah (BMD).

Dalam melakukan pengumpulan sumber data, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dengan wawancara (interview), serta kuesioner (angket). Sedangkan sumber data sekunder dengan studi dokumentasi dan studi Pustaka

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah penelitian mengenai Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy* (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y), yang diuji menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Self Efficacy (X)

| Variabel | Dimensi | Rata-Rata Skor | Kategori |
|-----------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| <i>Self Efficacy</i> | <i>Magnitude</i> | 4,08 | Tinggi |
| | <i>Generality</i> | 4,37 | Sangat Tinggi |
| | <i>Strength</i> | 4,23 | Sangat Tinggi |
| Rata-Rata Skor | | 4,23 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut adalah sangat tinggi.

Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,23. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut memiliki *self efficacy* yang sangat tinggi.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

| Variabel | Dimensi | Rata-Rata Skor | Kategori |
|-----------------------|-----------------|----------------|---------------|
| Kinerja Pegawai | Kualitas Kerja | 4,02 | Tinggi |
| | Kuantitas Kerja | 4,20 | Sangat Tinggi |
| | Tanggung Jawab | 4,05 | Tinggi |
| | Kerja Sama | 4,62 | Sangat Tinggi |
| | Inisiatif | 3,90 | Tinggi |
| Rata-Rata Skor | | 4,15 | Tinggi |

Sumber: Hasil pengolahan data oleh penulis, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut adalah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,15 sehingga dapat dikatakan tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut memiliki kinerja pegawai yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T)

Coefficients^a

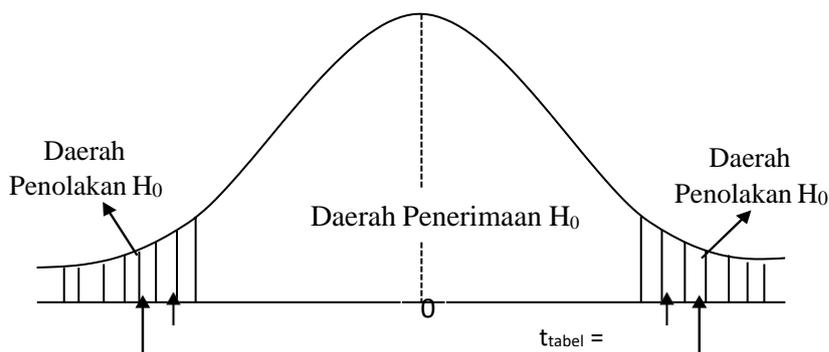
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.697 | 2.729 | | 6.851 | .000 | | |
| | Self_Efficacy | .916 | .119 | .627 | 7.675 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.18, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga data disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selain itu, tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* adalah sebesar 7.675. Kemudian, perlu ditentukan nilai t tabel yang selanjutnya dibandingkan dengan hasil t hitung yang telah diperoleh. Dalam melakukan perhitungan tersebut, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n \text{ (jumlah sampel) } - k \text{ (jumlah variable x) } - 1 \\
 &= (0,05/2 : 93 - 1 - 1) \\
 &= (0,025 : 91) \\
 &= 1.986
 \end{aligned}$$

Sehingga berdasarkan nilai df, diperoleh nilai t table dengan signifikansi 5% (satu arah), yaitu sebesar 1.986. Oleh karena itu, nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* (7.675) > t table (1.986). Berdasarkan hasil nilai signifikansi dan t hitung, maka dapat diketahui bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. Kurva hasil Uji T (Parsial) *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .627 ^a | .393 | .386 | 3.34486 |

a. Predictors: (Constant), *Self_Efficacy*

b. Dependent Variable: *Kinerja_Pegawai*

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai R (Korelasi) adalah sebesar 0,697. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,627)^2 \times 100\% = 39,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai sebesar 39,3% yang artinya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* (X) sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Apabila dilihat pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi pada tabel 3.8 hasil koefisien tersebut pada interval 7% - 49% yaitu memiliki pengaruh cukup berarti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibuat oleh peneliti kepada 93 orang responden pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut berdasarkan 5 dimensi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara [13] yakni kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian bahwa indikator dalam kinerja pegawai yang digunakan yaitu kerapuhan dalam mengerjakan tugas, kesesuaian hasil kerja, kecepatan waktu dalam bekerja, pencapaian target dalam bekerja, menerima dan melaksanakan pekerjaan, mempertanggungjawabkan hasil kerja, menjalin kerja sama, kekompakan, inisiatif dalam bekerja, inisiatif menciptakan ide baru. Hal ini terlihat dari distribusi 10 item jawaban atas pernyataan tersebut dapat menggambarkan bagaimana kinerja pegawai dimiliki oleh para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut. Hasil dari kinerja pegawai didapatkan rata-rata sebesar 4,57.

Berdasarkan hasil tersebut, kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut dalam keadaan tinggi. Kerja sama mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,62 dengan kategori sangat tinggi. Dalam kerja sama terdiri dari beberapa indikator yaitu menjalin kerja sama dan kekompakan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh sebesar 1.986. Oleh karena itu, nilai t hitung untuk variable *self efficacy* (7.675) > t table (1.986). Berdasarkan hasil nilai signifikansi dan t hitung, maka dapat diketahui bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Masrurroh & Prayekti menyatakan bahwa, *self efficacy* berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan perhitungan koefisien determinasi bahwa kontribusi nilai sebesar 39,3% sesuai dengan pengambilan koefisien determinasi maka penelitian ini memiliki pengaruh cukup yang artinya kemampuan variabel *self efficacy* (X) mempengaruhi sebesar 39,3% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengatasi pegawai dengan *self efficacy* yang rendah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut sudah berusaha semaksimal mungkin untuk membantu menumbuhkan *self efficacy* pegawai. Dengan memberikan bimbingan, dorongan dan hiburan kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, beberapa pegawai merasakan pentingnya *self efficacy* dalam kinerja pada organisasi. Dapat diketahui sebagian besar pegawai setuju bahwa *self efficacy* sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut menyadari jika semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Seperti yang diungkapkan oleh Masrurroh & Prayekti suatu organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila didalamnya terdapat pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi. *Self efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pegawai secara positif dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Salah satu dampak utama *self efficacy* yang positif adalah meningkatkan kepercayaan pada setiap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai, serta membantu pegawai dalam mencari solusi atas masalah atau kendala dalam kerjanya. Selain itu, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ini membutuhkan seorang pimpinan yang suportif, seperti memberikan bimbingan, dorongan dan hiburan kepada seluruh pegawai serta memberikan disiplin untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan *self efficacy* di BPKAD Kabupaten Garut masuk kategori sangat tinggi. Hasil penelitian menunjukkan ketiga dimensi dari variabel *self efficacy* memiliki hasil dengan kategori sangat tinggi karena adanya keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk bisa menghadapi dan melewati rintangan di dalam pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dalam dimensi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Garut secara keseluruhan masuk kategori tinggi yang artinya pegawai sudah melakukan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan harapan organisasi.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Garut. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki kinerja yang optimal. Hal ini terjadi karena pegawai merasa tugas yang diberikan sesuai kemampuan mereka, sehingga mereka tidak mengalami kesulitan dalam mencari solusi atas masalah atau hambatan dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh sebesar 0,393 atau 39,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 0,607 atau 60,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan selesai tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- [2] Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- [3] Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273– 285.
- [4] Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zuric PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ZURICH TOPAS LIFE BATAM. *Jurnal Dimensi*, VOL. 8, NO. 2 : 342-359 .
- [5] Miftahussalam, F. (2020). Pengaruh disiplin, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt expravet nasuba di kota batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 371–383.
- [6] Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 144-155.
- [7] Ali, F., & Wardoyo, D. T. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 367-379.
- [8] Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Volume 16 Nomor 1.
- [9] Bandura, A. (2010). *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- [10] Sumardianti, L. (2021). Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi* Volume 9 No 1, 155-163.
- [11] Masruroh, Z., & Prayekti. (2021). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 566-570.
- [12] Nassiyatul, A., Kaiman, T., & Sirega, N. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 4, No. 3,.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.