

PENGARUH PEMBINAAN, PELATIHAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN TABANAN

Ni Komang Sri Darmasanthi^{1*}, Ni Nyoman Sudiyani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

*Corresponding author : darmasanthi.km@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara pembinaan, pelatihan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus sebanyak 64 orang pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan F (F-test), uji signifikansi parsial (t-test). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembinaan, pelatihan kerja dan *self efficacy* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan.

Kata kunci : Pembinaan; Pelatihan Kerja; *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to determine the effect simultaneously and partially between coaching, job training and self efficacy on employee performance in Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tabanan Regency. The number of samples was determined by the census method of 64 employees in Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tabanan Regency. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, simultaneous significance test F (F-test), partial significance test (t-test). The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between coaching, job training and partially and simultaneously self-efficacy on employee performance in Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tabanan Regency.

Keywords: Coaching; Job Training; Self Efficacy; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau instansi. Menurut (Umam, 2010) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan adanya peningkatan standar dan sasaran kerja yang optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, dalam menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan nampaknya masih terdapat fenomena yang terjadi, seperti banyak diantara pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk mengobrol, izin keluar di saat jam kerja, ataupun izin kerja karena ada kesibukan yang membuat pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung mengurangi jam kerja, sehingga dari fenomena

tersebut berdampak pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan diperlukan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan secara maksimal agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Menurut (Mangkunegara, 2009) pembinaan adalah kegiatan yang terstruktur dan terjadwal bagi peningkatan kinerja pegawai. Serta Pelatihan adalah salah satu cara yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pegawai. Dimana hal tersebut masih belum terlaksana sesuai dengan target yang telah ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor seperti tidak jelasnya tujuan dan sasaran dalam melaksanakan pelatihan dan minimnya materi dalam pelatihan tersebut. Melalui pembinaan dan pelatihan kerja yang optimal inilah pimpinan mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar terhadap sumber daya manusia karena sangatlah dibutuhkan dalam peningkatan kualitas kinerja, meningkatkan disiplin pegawai, mengembangkan karir dan etika mereka. Maka dengan itu bila pembinaan dan pelatihan kerja sudah diterapkan dengan baik sesuai prosedur dan berkesinambungan disertai dengan *self efficacy* setiap individu baik dalam menjalankan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : pengaruh pembinaan terhadap kinerja pegawai, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, pengaruh secara simultan antara pembinaan, pelatihan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan tahun 2019 sebanyak 64 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Seluruh populasi sebanyak 64 orang pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner.

Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju) = skor 2, KS (kurang setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4, SS (sangat setuju) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif terdiri dari : uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum menganalisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang diperoleh dari instrumen penelitian. Jika instrumen penelitian dinyatakan *valid* dan *reliable*, berarti instrumen layak digunakan sehingga mampu mengukur variabel sebagaimana mestinya.

B. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrument sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrument dapat dilihat dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid. Jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Standar	Keterangan
Pembinaan (X_1)			
X1.1	0,901	0,30	Valid
X1.2	0,927	0,30	Valid
Pelatihan Kerja (X_2)			
X2.1	0,907	0,30	Valid
X2.2	0,874	0,30	Valid
X2.3	0,938	0,30	Valid
X2.4	0,935	0,30	Valid
Self Efficacy (X_3)			
X2.1	0,856	0,30	Valid
X2.2	0,856	0,30	Valid
X2.3	0,901	0,30	Valid
X2.4	0,900	0,30	Valid
X2.4	0,831	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,927	0,30	Valid
Y.2	0,933	0,30	Valid
Y.3	0,794	0,30	Valid
Y.4	0,789	0,30	Valid
Y.5	0,934	0,30	Valid

Sumber: olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

C. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian Reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,70 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pembinaan (X1)	2	0,800	0,70	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	4	0,930	0,70	Reliabel
Self efficacy (X3)	5	0,918	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,924	0,70	Reliabel

Sumber: olah data *SPSS version 22 For Windows*, 2019.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,70. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunn model regresi. Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus melalui uji asumsi klasik agar hasil uji hipotesis tidak bias.

E. Hasil Uji Normalitas Penelitian

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, data memiliki distribusi normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 5%, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis diperoleh hasil Uji Normalitas seperti pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.27406299
Most	Absolute	.075
Extreme	Positive	.056
Differences	Negative	-.075

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandard ized Residual
Test Statistic	.075
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal.

F. Hasil Uji Multikolinearitas Penelitian

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

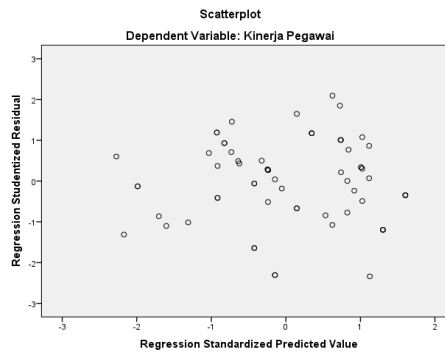
Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Pembinaan	0.246	4.069
Pelatihan Kerja	0.207	4.834
<i>Self Efficacy</i>	0.237	4.226

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini

G. Hasil Uji Heteroskedastisitas Penelitian

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahuidengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala normalitas, gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar.

H. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui arah hubungan Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai digunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Hasil analisisnya dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.567	.981		2.618	.011
	Pembinaan	.918	.221	.407	4.154	.000
	Pelatihan Kerja	.291	.120	.259	2.429	.018
	<i>Self Efficacy</i>	.315	.100	.314	3.146	.003

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :

$$Y = 2,567 + 0,918 X_1 + 0,291 X_2 + 0,315 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

$a = 2,567$, artinya apabila Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 2,567

$b_1 = 0,918$, artinya apabila Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Pembinaan sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,918.

$b_2 = 0,291$, artinya apabila Pembinaan dan *Self Efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Pelatihan Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,291.

$b_3 = 0,315$, artinya apabila Pembinaan dan Pelatihan Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *Self Efficacy* sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 0,315.

I. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi hubungan Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisisnya dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Determinasi

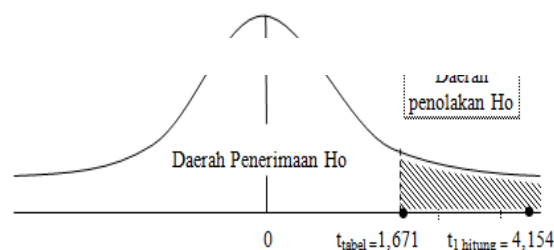
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.852	1.30553

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Tabel 6 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,852. Ini berarti besarnya variasi hubungan antara Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai adalah 85,2% sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

J. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) antara Pembinaan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar 2.

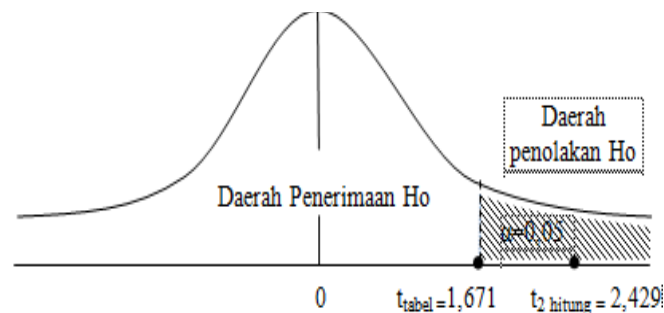


Gambar 2

Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test) Pembinaan
Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai t_1 -hitung 4,154 lebih besar dari nilai t -tabel 1,671, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pembinaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “Pembinaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan” dapat diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t -test) antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar 3.

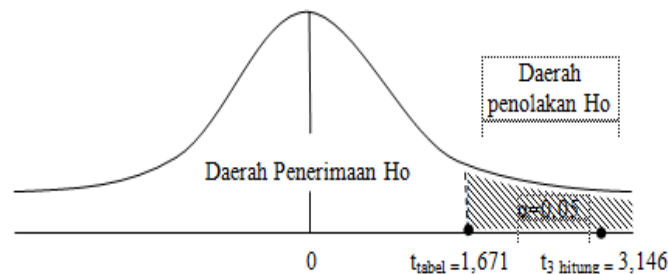


Gambar 3

Hasil Uji Signifikansi Parsial (t -test) Pelatihan Kerja

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa nilai t_2 -hitung 2,429 lebih besar dari nilai t -tabel 1,671, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan” dapat diterima. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t -test) antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4

Hasil Uji Signifikansi Parsial (t -test) *Self Efficacy*

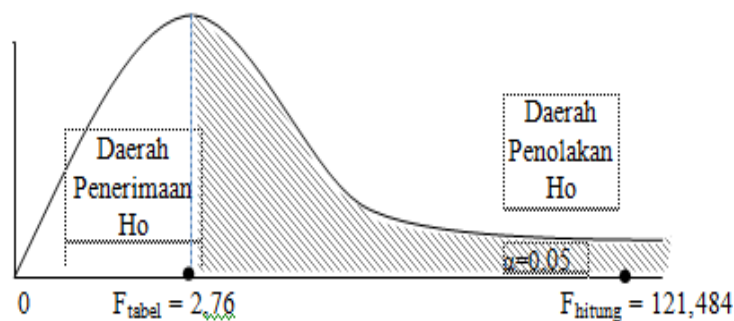
Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Gambar 4 dapat dijelaskan bahwa nilai t_3 -hitung 3,146 lebih besar dari nilai t -tabel 1,671, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “*Self Efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.”

Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan” dapat diterima.

K. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5 Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Sumber : olah data SPSS version 22 For Windows, 2019.

Berdasarkan Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung 121,484 lebih besar dari nilai F-tabel 2,76, dan F hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan” dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t -hitung variabel Pembinaan adalah 4,154 lebih besar dari nilai t -tabel 1,671. Ini berarti Pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Pembinaan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan juga akan meningkat.

- b. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung variabel Pelatihan Kerja adalah 2,429 lebih besar dari nilai t-tabel 1,671. Ini berarti Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan Kerja maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan juga akan meningkat.
- c. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-hitung variabel *Self Efficacy* adalah 3,146 lebih besar dari nilai t-tabel 1,671. Ini berarti *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin meningkat *Self Efficacy* maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan juga akan meningkat.
- d. Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa nilai F-hitung 121,848 lebih besar dari nilai F-tabel 2,76. Ini berarti Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Pembinaan, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* secara bersama – sama maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tabanan.

SARAN

- a. Sebaiknya semua pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kemampuannya, melalui pembinaan yang rutin dilakukan sehingga semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan membawanya pada jenjang karir yang lebih baik dan membuatnya termotivasi untuk meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.
- b. Sebaiknya pihak penyelenggara pelatihan kerja menyiapkan tutor atau narasumber yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebelum diadakan pelatihan kerja, pimpinan perlu mempelajari kekurangan yang ada pada organisasi dan mengetahui bagian yang perlu diperbaiki sehingga pelatihan kerja yang akan dilaksanakan menjadi efektif.
- c. Keyakinan yang dimiliki pegawai berhubungan kemampuan yang dimilikinya, sebaiknya pegawai mengikuti pelatihan kerja dengan sungguh-sungguh dan menjadikan kegagalan sebagai pengalaman dan pembelajaran sehingga dapat menghadapi pekerjaan yang sulit maupun yang mudah. Pimpinan juga harus memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahan sehingga mereka yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- d. Sebaiknya, pegawai mencari tahu kekurangan yang dapat menghambat pekerjaannya dan mencari solusi untuk memperbaiki kekurangan tersebut. Lakukanlah diskusi dengan rekan kerja atau atasan sehingga tercapainya target yang telah ditentukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- A.A. Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P, I.G.A. Manuati Dewi, dan Putu Saroyeni Piartini (2017) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Retrieved from: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/30028>
- Amandawati, R. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Self Efficacy (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivisme Sebagai Moderator Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional IV Jateng dan DIY. *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*. Retrieved from: <http://eprints.undip.ac.id/50060/>.
- Ardanti, D.M. dan Rahardja, E. 2017. Pengaruh Pelatihan, Self Efficacy, dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Patra Semarang Hotel dan Convention. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 3, 2017: 2337-3792. Retrieved from: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi V, Cetakan kedua belas). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Aneka Cipta.
- Arifudin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke. *Journal of Business & Management*, Vol. 1, No. 1. *Volume 1, No. 1, Oktober 2018* E-ISSN : 2622-7886, P-ISSN : 2622-7878. Retrieved from: <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/manag/article/download/1247/815>
- Avey, J.B, Luthan, F & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital a positive resource for combating employee stress and turn over. *Human Resources Management*. 48(5), 677-693. Retrieved from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.20294>.
- Aep Ahmad Saehu (2018) Pengaruh Pembinaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar, Volume 2 Number 3 Page (238-241) Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis. Retrieved from: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/1801>
- Bandura, A & Adam, N. E. (1997). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*. 1(4), 287-310. Retrieved from <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977CTR-Adam.pdf>
- Bandura, A Luthans. (2006). *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.

- Brown dkk, Manara. 2008. *Self-Efficacy The Excercise of Control*. USA: W. H Freeman and Company.
- Basri, A.F.M., & Rivai, V. (2005). *Performan appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Champathes, M. R. 2006. Coaching for performance improvement: The coach model. *Development and Learning in Organizations*, Volume 20, No. 2, pp.17-18.
- Cherian, J. & Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees. *International journal of business and management*. 8(14), 80-88. Retrieved from
- Dewi, P.A.C. dan Sudibya, I.G.A. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 10, 2018: 5628-5656.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Djarwanto, P.S. (2009). *Metodelogi penelitian (analisis data)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewi, N.P.N. Nurhana dan Arini, Ida Ayu. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Benoa Di Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Vol. 4 no. 2, pp. 112-124.
- Elnaga, Dr. A. & Imran, A. 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905, 5(4), 137-147. Retrieved from:
- Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai. 2018. *Buku Panduan Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Denpasar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2012. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20"*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Denpasar Astra Brata Bali

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono, D. R. 2012. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Handayani, Luh Komang dan Adnyani, D.G.S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Vol. 4 no. 2, pp. 112-124. Doi:
- Kartika, J. A., dkk. 2018. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmasudha Surabaya. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra*. Retrieved from:
- Kirkpatrick, R.L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Umam, K. (2010). Peningkatan ketaatan syariah melalui pemisahan (spin-off) unit usaha syariah bank umum konvensional. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 22(3), 607-624.