

Pengaruh *Self Efficacy*, *On-the-Job Training* dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Ni Made Nanda Apsari ⁽¹⁾
Luh Nik Oktarini ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: nandaapsari226@gmail.com

ABSTRACT

Improving employee performance stands as the paramount management challenge, as the company's success and sustainability hinge on the caliber of its human resources. This study aims to scrutinize the impact of Self-Efficacy, On-The-Job Training, and Work Facilities on Employee Performance at the Tengkudak Village Office. With a sample size of 30, employing the total sampling method, data were collected through questionnaires. Multiple linear regression analysis was utilized to assess the influence of the aforementioned factors. The findings revealed that Self-Efficacy, On-The-Job Training, and Work Facilities significantly and positively affect employee performance at the Tengkudak Village Office, both partially and simultaneously. Drawing from these findings, management is advised to boost employee appreciation, evaluate the salary structure, refine training initiatives, and foster stronger communication channels between management and staff. These efforts aim to enhance overall employee performance and well-being. Future research endeavors should consider broadening the sample size, exploring diverse locations, and incorporating additional variables such as motivation and leadership to gain deeper insights into the factors impacting employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, On-The-Job Training, Work Facilities, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan utama bagi manajemen karena kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, *On The Job Training*, dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tengkudak. Metode penelitian menggunakan total sampling pada 30 responden dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *On The Job Training*, dan Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Tengkudak. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran untuk manajemen adalah meningkatkan penghargaan terhadap pegawai, menumbuhkan *self efficacy*, memperbaiki program pelatihan, dan memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas sampel, melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi dan kepemimpinan untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : *Self Efficacy, On The Job Training, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah atau tempat orang saling bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi tidak lepas dari adanya sumber daya manusianya. Menurut (Arifan & Nurdiana Dihan 2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu yang dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kantor Desa merupakan pusat pelayanan yang menjadi sentral segala kegiatan yang ada di desa, baik itu dibidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan yang dilayani oleh sekumpulan pegawai. Di sinilah segala keputusan penting diambil, dan proses administratif diatur untuk memastikan kelancaran berbagai program dan inisiatif pemerintahan desa. Kantor Desa Tengkidak memiliki struktur kepegawaian yang mencerminkan peran dan tanggung jawab yang beragam, mencakup seluruh spektrum kehidupan desa, dari pemerintahan hingga pembangunan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat. Melalui kolaborasi dan dedikasi pegawai, kantor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mewujudkan kemajuan dan kesejahteraan di Desa Tengkidak

Fenomena menurunnya kinerja pegawai di Kantor Desa Tengkidak membawa dampak yang signifikan terhadap hasil kinerja kantor dalam melayani masyarakat, yang pada akhirnya menjadi kurang optimal. Penurunan kinerja dapat dilihat dari realisasi anggaran Kantor Desa Tengkidak pada Tabel berikut ini:

Tabel 1 Realisasi Anggaran Kantor Desa Tengkidak Tahun 2022

Bidang	Total Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian Realisasi Anggaran (%)
Penyelenggaraan Pemerintahan Desa	1,196,048,636	683,351,000	57
Pelaksanaan Pembangunan Desa	437,048,636	218,131,000	50
Pembinaan Kemasyarakatan	119,486,356	52,376,000	44
Pemberdayaan Masyarakat Desa	347,048,636	177,910,000	51
Penanggulangan Bencana, Darurat Dan Mendesak	586,048,635	317,621,000	54
Total	2,685,680,898	1,449,389,000	54

Sumber : Kantor Desa Tengkidak, 2023

Berdasarkan hasil Realisasi Anggaran Kantor Desa Tengkidak Tahun 2022, dapat

dijelaskan bahwa capaian anggaran tertinggi terdapat pada bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, mencapai 57%. Capaian ini mencerminkan keberhasilan dalam mengalokasikan dan menggunakan sumber daya untuk menjalankan program-program pemerintahan desa. Dalam konteks ini, dapat diasumsikan bahwa karyawan yang terlibat dalam bidang ini telah menunjukkan kinerja yang baik, mampu mengelola tugas-tugas administratif dan pemerintahan desa dengan efektif. Di sisi lain, capaian terendah tercatat pada bidang Pembinaan Kemasyarakatan sebesar 44%, menciptakan catatan perhatian terkait kinerja karyawan di bidang ini. Dapat diasumsikan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada bidang tersebut. Secara keseluruhan, total capaian anggaran kantor desa sebesar 54%, yang masih tergolong rendah. Angka ini mencerminkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Futriani & Mayliza 2019) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menjalankan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. (Khaerana, 2020) menyatakan kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja individu, dan apabila setiap orang bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan berkontribusi secara maksimal, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kinerja pegawai memiliki peranan krusial dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan karena mempengaruhi produktivitas, kepuasan pelanggan, efisiensi biaya, inovasi, serta keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja pegawai meningkat adalah dengan adanya *self efficacy*. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut A.F Helmi dan Elita dalam (Fahmi 2021) *self efficacy* adalah harapan positif dan keyakinan bahwa individu dapat bekerja dengan baik ketika menghadapi tugas berikutnya yang tidak diketahui dan tidak dapat diprediksi. (Rahmi, 2020) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Menurut (Widhiartha 2015), *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil observasi, terungkap bahwa salah satu faktor yang menyebabkan

penurunan kinerja pegawai di Kantor Desa Tengkidak terkait dengan *self efficacy*, yaitu tingkat keyakinan diri pegawai di Kantor Desa Tengkidak terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berpotensi menimbulkan penundaan atau kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas yang diberikan. Rendahnya tingkat *self efficacy* juga dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengatasi tantangan yang muncul dalam tugas mereka, sehingga mereka cenderung menghindari situasi yang dianggap sulit. Selain itu, dampak terhadap motivasi dan kemampuan pengambilan keputusan juga dapat terlihat, dengan pegawai kehilangan semangat dan merasa ragu-ragu dalam menghadapi situasi kompleks. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja (Fahmi 2021). Semakin baik kepercayaan diri yang dimiliki karyawan, yang didapatkan dari *team leader* atau rekan kerja yang mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan, atau termotivasi dari melihat kesuksesan rekan kerja maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pada karyawan. Dengan keyakinan diri yang tinggi maka pegawai akan berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas. Penelitian (Lengkong 2020) menyebutkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Fransiska 2020) menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian (Hikmah 2018) juga menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Tengkidak

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan adanya pelatihan. Program pelatihan karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam hal upaya meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan. Pelatihan – pelatihan yang dilakukan dapat memotivasi dan mendorong karyawan agar lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satunya adalah *on the job training* adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja dimana karyawan di tempatkan sesuai dengan jabatan mereka masing-masing dengan tujuan untuk mengenalkan secara langsung tentang seluk-beluk tugas dibawah bimbingan pengawas atau supervisor (Darodjat 2015:79). Melalui *on the job training* diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja dan mampu mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Kegiatan program pelatihan juga ditujukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan bertanggung jawab. *On the job training* akan menghasilkan dampak berupa kenaikan kinerja pegawai sekaligus akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu *on the job training* menjadi strategi pilihan sebagai salah satu metode pelatihan pegawai pelatihan teknis.

Hasil observasi mendeteksi adanya beberapa kendala dalam implementasi pelatihan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan penyesuaian pegawai. Adanya gambaran terjadinya permasalahan terhadap *On the job training* dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini.:

Tabel 2 Pelaksanaan Pelatihan Kerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak 2022

Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Hadir (Orang)	Persentase (%)
Microsoft Word	30	22	73.33
Microsoft Excel	30	19	63.33
Penggunaan Perangkat Lunak Keuangan	30	19	63.33
Penggunaan Aplikasi Pelayanan Publik	30	12	40.00
Keterampilan Komunikasi	30	15	50.00

Sumber : Kantor Desa Tengkidak, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pelatihan Microsoft Word mencapai tingkat kehadiran tertinggi dengan persentase sebesar 73.33%, menunjukkan keterlibatan pegawai yang tinggi dalam meningkatkan keterampilan penggunaan aplikasi pengolah kata. Meskipun demikian, pelatihan Microsoft Excel dan Penggunaan Perangkat Lunak Keuangan, dengan persentase kehadiran masing-masing 63.33%, juga mencerminkan partisipasi yang baik, walaupun sedikit di bawah pelatihan Microsoft Word. Di sisi lain, terdapat penurunan signifikan dalam tingkat kehadiran pada Pelatihan Penggunaan Aplikasi Pelayanan Publik, hanya mencapai 40.00%. Hal ini menandakan adanya hambatan atau kurangnya minat dari pegawai terkait dengan penggunaan aplikasi pelayanan publik. Begitu pula dengan Pelatihan Keterampilan Komunikasi yang mencatat persentase kehadiran sebesar 50.00%, menunjukkan potensi perbaikan dalam hal peningkatan partisipasi dan kehadiran.

Kurangnya alokasi waktu yang memadai untuk pelatihan menjadi hambatan signifikan di Kantor Desa Tengkidak. Seiring dengan tugas-tugas rutin harian, pegawai menghadapi kesulitan untuk menghadiri sesi pelatihan atau bahkan mengalami kelelahan akibat beban kerja yang tinggi. Dampaknya, penyerapan materi pelatihan dapat terganggu, mengurangi efektivitas transfer pengetahuan dan keterampilan. Akibatnya, pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung mengalami hambatan dalam mengimplementasikan pengetahuan baru dan keterampilan yang diperoleh dalam konteks tugas sehari-hari. Ini tidak hanya dapat menghambat perkembangan pribadi pegawai tetapi juga berpotensi berdampak negatif pada kualitas pelayanan dan produktivitas keseluruhan di Kantor Desa Tengkidak. Oleh karena itu, perbaikan yang menyeluruh dalam aspek alokasi waktu, penyusunan materi, dan pendekatan pelatihan menjadi sangat penting untuk

memastikan bahwa *on the job training* memberikan manfaat maksimal kepada pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian (Permatasari, 2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *on the job training* dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Aditya 2022) menunjukkan variable *on the job training* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Rothwell & Kazanas, 2004). Kemudian penelitian (Nurifani, 2019) menyatakan bahwa *on the job training* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Tengkudak

Selain *self efficacy* dan *on the job training* faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut (Moring *et al.*, 2021) fasilitas kerja adalah alat serta infrastruktur untuk mendukung aktivitas kegiatan dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Anandita 2021) fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan tugas sehari-hari dengan lebih mudah. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli dapat dinyatakan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dengan tepat waktu. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan alat atau fasilitas pendukung yang digunakan dalam aktivitas perusahaan sehari-hari, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun kegunaannya tergantung kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Ketika Perusahaan menyediakan fasilitas kerja, kinerja pegawai akan semakin baik. Menurut

Fenomena yang terjadi di Kantor Desa Tengkudak terkait dengan fasilitas kerja, yang mana banyak sekali fasilitas kerja yang rusak atau tidak layak pakai. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini. Berdasarkan hasil observasi terkait kondisi fasilitas kerja di Kantor Desa Tengkudak pada tahun 2023 menunjukkan adanya masalah serius. Data menunjukkan bahwa sejumlah peralatan, perlengkapan, dan peralatan bantu mengalami kerusakan atau tidak dapat digunakan, yang berdampak pada produktivitas dan efisiensi pekerjaan. Misalnya, printer, stempel, dan hard disk 1 tb yang sebagian besar rusak dapat menghambat proses pengolahan dokumen dan menyulitkan tugas administratif.

Perlengkapan seperti meja dan kursi, meskipun jumlahnya cukup, masih membutuhkan perbaikan. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada motivasi dan semangat kerja. Selain itu, peralatan bantu seperti mesin pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan tingkat kelelahan. Kondisi ini dapat dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai di Kantor

Desa Tengkidak. Oleh karena itu, perbaikan atau penggantian fasilitas kerja yang rusak perlu segera diimplementasikan agar kantor dapat beroperasi dengan efisien. Pemeliharaan dan peningkatan fasilitas kerja ini diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Desa Tengkidak. Penelitian (Wijaksono 2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. (Rahmi, 2020) juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. (Azis, 2023) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Tengkidak

Secara simultan, *self efficacy*, *on the job training*, dan fasilitas kerja, berpotensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Keyakinan diri memberikan dorongan intrinsik, *on the job training* menyediakan pengetahuan dan keterampilan relevan, sementara fasilitas kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung dan mempermudah proses kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Khaerana, 2020), (Fransiska 2020), (Fahmi 2021), dan (Lengkong 2020), ditemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lain dari penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari 2019), (Nurifani (2019), dan (Aditya 2022) juga menyatakan bahwa *on the job training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil penelitian oleh (Wijaksono 2020), (Anandita 2021), dan (Azis, 2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : *Self efficacy*, *On the job training*, dan Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tengkidak

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *on the job training*, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tengkidak. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan uraian variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini mengenai pengaruh *self efficacy*, *on the job training*, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tengkidak. Populasi penelitian terdiri dari 30 pegawai dengan jabatan yang beragam. Sampel penelitian bersifat sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti. Metode penentuan sampel menggunakan

teknik sampling jenuh, dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Proses analisis data melibatkan uji instrumen penelitian, uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan termasuk analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dengan uji t-test. Analisis determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis akan mengungkap signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Uji F-test dilakukan secara simultan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Keseluruhan penelitian ini akan memberikan gambaran komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Tengkidak

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 3 Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	Chronbach's Alpha	Ket
1	<i>Self efficacy</i> (X1)	No. 1 – 12				
2	<i>On the job training</i> (X2)	No. 1 – 8	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
	Fasilitas kerja (X3)	No. 1 – 8				
3	Kinerja Pegawai (Y)	No. 1 – 6				

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 4 Uji Asumsi Klasik

Variabel Penelitian	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig
<i>Self efficacy</i> (X1)		.800	1.249	.371
<i>On the job training</i> (X2)	0,200	.687	1.456	.389
Fasilitas kerja (X3)		.671	1.489	.360

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yang artinya data terstandarisasi normal, nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas, serta nilai *sig.* > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian seluruh variabel penelitian dinyatakan telah lulus dari uji asumsi klasik.

Tabel 5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.924 ^a	.854	.837	1.961

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh koefisien R² sebesar 0,854 atau 85,4%. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan variabel *Self Efficacy*, *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja dalam mempengaruhi Kantor Desa Tengkidak sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 15,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik individu, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Tabel 6 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3.439	2.870		1.198	.242
<i>Self efficacy</i>	.568	.120	.397	4.743	.000
<i>On The Job Training</i>	.494	.115	.389	4.302	.000
Fasilitas kerja	.504	.120	.384	4.207	.000

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai-nilai : a = 3.439, b1 =0.568, b2 =0.494 dan b3=0.504. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.439 + 0.568X_1 + 0.494X_2 + 0.504X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh *Self Efficacy*, *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja terhadap Kantor Desa Tengkidak dapat diartikan sebagai berikut :

1. Koefisien konstan (a) sebesar 3.439. Hal ini berarti bahwa ketika semua variabel independen (*Self Efficacy*, *On The Job Training*, dan Fasilitas Kerja) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Desa Tengkidak diperkirakan memiliki nilai sebesar 3.439.
2. *Self Efficacy* (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.568. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat *Self Efficacy* akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.568 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. *On The Job Training* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.494. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat *On The Job Training* akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.494 unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Jadi, *On The Job Training* memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan dengan *Self Efficacy* dan Fasilitas Kerja.
4. Fasilitas Kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.504. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam tingkat Fasilitas Kerja akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.504

unit dalam Kinerja Pegawai, jika variabel lainnya tetap. Dengan demikian, Fasilitas Kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tengkudak.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkudak. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk *Self Efficacy* sebesar 0.568 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 4.743 dengan nilai signifikansi sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai α (0.05), sehingga *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkudak. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* pegawai, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tengkudak. Ini menunjukkan pentingnya menumbuhkan kepercayaan diri pegawai di lingkungan tersebut untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara keseluruhan. (Fransiska 2020), (Khaerana, 2020), (Fahmi 2021) dan (Lengkong 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tengkudak.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *On The Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkudak. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk *On The Job Training* sebesar 0.494 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 4.302 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga *On The Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkudak. Hal ini berarti semakin baik *On The Job Training* yang diberikan oleh Kantor Desa Tengkudak kepada pegawai, semakin tinggi Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa jika *On The Job Training* yang diberikan kepada seorang pegawai meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari 2019), (Aditya 2022) dan (Nurifani 2019) yang menyatakan bahwa *On The Job Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tengkudak.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkudak. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi linier berganda dimana diperoleh koefisien regresi untuk Fasilitas Kerja sebesar 0.504 dan hal ini diuji dengan uji t (t-test) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk sikap sebesar 4.207 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari nilai α (0,05), sehingga Fasilitas Kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Hal ini berarti bahwa semakin baik fasilitas kerja yang diberikan oleh kantor dapat meningkatkan kinerja mereka di Kantor Desa Tengkidak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari oleh (Rahayuni 2022), (Diantini 2023) dan (Sulistiani Dan Padnyawati 2021) yang menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	602.816	3	200.939	62.580	.000b
Residual	83.484	26	3.211		
Total	686.300	29			

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Hal ini didasari dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.854. hal ini berarti kemampuan variabel *Self Efficacy*, dan *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja dalam mempengaruhi Kantor Desa Tengkidak sebesar 85,4%. Hal ini diuji dengan uji F, dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 50.794 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05) sehingga *Self Efficacy*, dan *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Hal ini berarti apabila *Self Efficacy*, *On The Job Training* dan Fasilitas Kerja tidak diperhatikan dan ditingkatkan, maka tidak akan terjadi Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak.

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Artinya, semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* pegawai, semakin tinggi Kinerja Pegawai. *On The Job Training* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Ini menegaskan bahwa semakin baik *On The Job Training* yang diberikan, semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik Fasilitas Kerja pada pegawai yang disediakan maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. *Self Efficacy*, *On The Job Training*, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tengkidak. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan aspek *Self Efficacy*, *On The Job Training*, dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tengkidak. Saran untuk manajemen termasuk meningkatkan

penghargaan terhadap pegawai, menumbuhkan *self efficacy*, memperbaiki program pelatihan, dan memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas sampel, melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi dan kepemimpinan untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aditya (Aditya (Aditya, R., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Metode On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kota Magelang). *Economos: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 45-51.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration: Education And Practice*, 1(2), 282-297
- Amir, M, F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan. Wacana Media, Jakarta
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. 9(2), 121–145.
- Azis, D. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *On the Job Training* dan *Off the job training* dimasa pandemi covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 81-89.
- Darodjat, A. T. (2015). Manajemen Personalia – Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ernanda, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (STIESIA) Surabaya.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 77-99.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2).
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar). 1–15.
- Gede, I., Esa Widhiarta, T., & Wardana, I. M. (2015). Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Iphone Di Denpasar. 4(4), 832–848.
- High School, A. L. (2015). The Implementation Of Marketing Communication In Attra Cting Prospective Students' Interest To Study At Vocation. In Tahun (Vol. 14, Issue 3).
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Iriyanti, M., & Azis, A. M. (2023). Pelatihan Manajemen Dan Pembukuan Pada Usaha Kecil Industri Kreatif Jenis Fashion. Wikrama Parahita : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 7(1), 75–82. <https://doi.org/10.30656/Jpmwp.V7i1.5644>
- Januar, A., Uii, R., Fereshti, Y., Dihan, N., & Yogyakarta, U. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan

- Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. In 53 ASSETS : Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan (Vol. 5, Issue 1).
- Jawab, P., Jurusan Ketua Penyunting, K., Nugrohoseno, D., Penyunting Pelaksana, Sp. M., Nindria Untarini, Ms. S., & Yessy Artanti, Ms. (N.D.). BISMAL JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN SUSUNAN REDAKSI.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80-89.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208-214.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Book co.
- Manajemen Keuangan Pendidikan, O. (2018). TRANSFORMASI: Jurnal Kepemimpinan Dan Pendidikan Islam Volume: 1 Nomor 2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., Uhing, Y., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado The Effect Of Work Motivation, Work Experience And Work Stress On Employee Productivity In The Regional Development Planning Agency Of The City Of Manado. 282 Jurnal EMBA, 8(1), 282–291.
- Nurifani, N. (2019). Pengaruh Metode *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Kuliner Di Kec. Sinjai Utara (Doctoral dissertation, Institusi Agama Islam Muhammadiyah Sinjai).
- Permatasari, I. W., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh *On The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 19-27.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 56-62.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 56.
- Rothwell, W. J., & Poduch, S. (2004). *Introducing Technical (Not Managerial) Succession Planning*. *Public Personnel Management*, 33(4), 405–419. <https://doi.org/10.1177/009102600403300405>
- Sari, N., Luthan, E., & Syafriyeni, N. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2014–2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 376. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V20i2.913>
- Thomas, J. J., Moring, J., Bowen, A., Rings, J. A., Emerson, T., & Lindt, A. (2023). The Influence Of Stress And Coping On Diabetes Self-Care Activities Among College Students. *Journal Of American College Health*, 71(5), 1317–1322. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1928142>
- Wayan, N., Rahayuni, I. S., Nengah Sudja, I., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. 2022.
- Widhiartha Adi Putra, N., Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2021). Pengaruh Self

Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(No.3), 852–860.

Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub DJA II/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89-105