

PERAN PELATIHAN DAN EFIKASI DIRI DALAM MENDORONG KUALITAS KERJA PEGAWAI BALAI DESA IWUL KECAMATAN PARUNG KABUPATEN BOGOR

Tiara Putri Kurnaen¹, Adrian Adha²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Parung
tiaraputrikurnaen@gmail.com

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, Parung
adrian.adha2111@gmail.com

Abstrak

Aparat Desa sebagai unsur aparat Negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam rangka melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan Desa. Balai Desa Iwul merupakan wilayah kerja Kepala Desa dan Staff Desa yang melayani keperluan masyarakat yang ingin membuat segala surat dan administrasi. Kurangnya pemahaman dalam penyampaian pelatihan bagi pegawai menimbulkan menurunnya kualitas kerja. Kualitas kerja yang ada di Desa Iwul dapat dilihat dari potensi diri, hasil kerja optimal proses kerja, antusiasme, ketepatan waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pelatihan pegawai dan efikasi diri untuk mendorong kualitas kerja pegawai Desa Iwul. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan hasil yang didapatkan bahwa terdapat semua pegawai Desa Iwul mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Maka kesimpulan pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kualifikasi pegawai, harus ditingkatkan dalam pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan, dalam mengembangkan efikasi diri pegawai harus percaya diri dalam melakukan pekerjaan harus memiliki kemampuan keterampilan komunikasi yang baik, dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai mengembangkan potensi diri, melakukan proses kerja yang sesuai dan ketepatan waktu dalam melakukan tugas agar mencapai kualitas kerja yang diinginkan.

Kata kunci: Efikasi Diri, Kualitas Kerja, Pelatihan

Abstract

Village officials as elements of the state apparatus have a very important role and position in carrying out general tasks of government, development and village society. The Iwul Village Hall is the work area of the village head and village staff who serve the needs of the community who want to make all kinds of letters and administration. Lack of understanding in delivering training to employees results in decreased work quality. The quality of work in Iwul Village can be seen from personal potential, optimal work results, work processes, enthusiasm, punctuality and accuracy in completing tasks. This research aims to determine the role of employee training and self-efficacy in improving the work quality of Iwul Village employees. This research used qualitative methods, with the results obtained that all Iwul Village employees received training according to their field. So the conclusion is that the training provided is in accordance with employee qualification, must be improved in understanding, knowledge and skills, in developing self-efficacy employees must be confident in doing work must have good communication skills, in improving the quality of work employees must develop their own potential, carry out appropriate work processes and accuracy in carrying out task in order to achieve the desired work quality.

Keywords: Self-Efficacy, Training, Work Quality

Tiara Putri Kurnaen & Adrian Adha/Peran Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Mendorong Kualitas Kerja Pegawai Balai Desa Iwul Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak keluhan masyarakat tentang kinerja organisasi publik mencuat, terutama terkait dengan tingginya tingkat birokrasi, ketidakpastian mengenai waktu dan biaya dalam penyelenggaraan layanan publik. Masyarakat juga semakin kritis dalam menilai manfaat dan nilai dari layanan yang diberikan oleh pemerintah. Namun, sulit untuk mengukur dengan objektif keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokoknya, yang dapat memberikan informasi yang jelas dan terukur mengenai pelaksanaan program-program mereka. Berdasarkan pra penelitian sebanyak 15 warga yang memiliki keluhan terhadap kualitas pelayanan yang ada di Desa Iwul sebagai berikut :

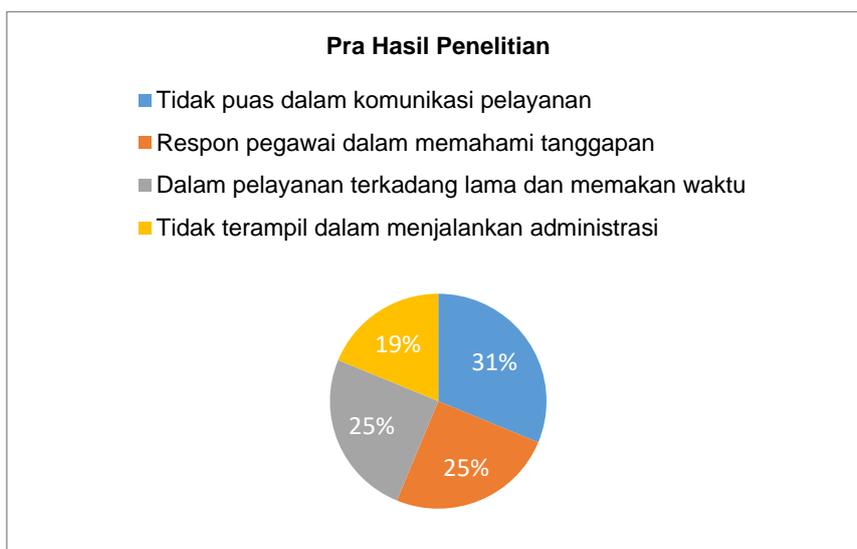


Diagram 1. Pra Penelitian

Sumber : Peneliti 2024

Masalah yang telah lama ada adalah rendahnya kinerja aparat pemerintah, yang sering kali merugikan masyarakat. Faktor-faktor seperti sikap dan perilaku aparat mempengaruhi seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pentingnya kualitas kerja dalam sebuah organisasi tercermin dari efisiensi pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparat pemerintah di semua tingkatan adalah suatu keharusan untuk memastikan tugas-tugas mereka dilaksanakan dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pelatihan bagi aparatur desa memiliki peranan krusial dalam mendukung perkembangan desa. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa aparatur desa mampu menjalankan tugas dan kewajiban dalam melayani masyarakat dengan baik.

Tabel 1. Data Pelatihan

No	Data Pelatihan	Tahun
1.	Pelatihan tentang sistem informasi pemerintahan Desa.	
2.	Pelatihan ketua kemasyarakatan.	2022
3.	Pelatihan Bimtek Poktan	

Tiara Putri Kurnaen & Adrian Adha/Peran Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Mendorong Kualitas Kerja Pegawai Balai Desa Iwul Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

No	Data Pelatihan	Tahun
4.	Pelatihan peningkatan kapasitas aparaturn pemerintah Desa dan pengurus kelembagaan Desa.	2023
5.	Pelatihan pengelolaan rumah data kependudukan gelombang v.	

Sumber : Pegawai Balai Desa

Dari tabel diatas bahwa pegawai mendapatkan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan, menurut Sutrisno (2019), pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan dan penggunaan peralatan kerja secara efektif. Efikasi diri adalah satu elemen dari pengetahuan diri atau self-knowledge, memiliki dampak signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini karena efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu menentukan tindakan yang perlu diambil untuk mencapai tujuan termasuk memperkirakan berbagai situasi yang mungkin dihadapi.

Dalam menciptakan keberhasilan kerja organisasi pemerintahan Desa maka sangatlah penting bagi pengembangan kerja yang terbaik dan optimal bagi Balai Desa dan meningkatkan kualitas kerja. Balai Desa yaitu wilayah kerja Kepala Desa dan Staff Desa yang melayani keperluan masyarakat yang ingin membuat segala surat dan administrasi, Balai Desa ini merupakan bagian pemerintahan terkecil setingkat dengan Desa. Balai Desa itu beroperasi dalam sektor jasa dengan fokus utama penyediaan pelayanan terbaik, pegawai memberikan pelayanan masyarakat dalam pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk).

Penelitian ini telah dilaksanakan di Balai Desa Iwul Kecamatan Parung Kabupaten Bogor dengan kurangnya pelatihan dan efikasi diri terhadap kualitas kerja pegawai pada saat melaksanakan tugas yang mengakibatkan penurunan kinerja, kekurangan keterampilan, dan kurangnya rasa percaya diri dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab.

Keluhan umum yang masyarakat rasakan dalam pelayanan Balai Desa ketidakjelasan informasi, kadang informasi yang diberikan oleh petugas di Balai Desa tidak jelas atau kurang akurat, menyebabkan kebingungan bagi masyarakat, adapun ketersediaan fasilitas yang terbatas seperti ruang tunggu atau sarana komunikasi di Balai Desa seringkali terbatas, menyulitkan masyarakat yang ingin mengakses pelayanan, dan kualitas pelayanan di Balai Desa kurang memuaskan, baik dari segi kecepatan, kesopanan petugas, maupun respon terhadap masalah yang dihadapi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Dessler (2020) dalam buku Gustiana pelatihan merupakan proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pelatihan merupakan langkah penting untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan oleh pegawai agar dapat menjalankan tugas mereka secara efektif. Melibatkan penerapan pengetahuan praktis dan penerapannya di lingkungan kerja.

Indikator pelatihan menurut Wahyuningsih dalam buku Charles Wilson (2019)

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus realistis dan disampaikan dengan jelas, agar pelatihan tersebut dapat membantu peserta dalam mengembangkan keterampilan kerja mereka dan meningkatkan pemahaman mengenai tugas-tugas yang perlu mereka lakukan.

2. Materi

Materi yang disampaikan harus sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan bahan ajar yang diberikan dalam konteks manajemen kerja, ceramah, disiplin dan etika kerja, serta pelaporan pekerjaan.

3. Metode yang dipakai

Metode yang dipakai melibatkan partisipatif, termasuk diskusi kelompok, seminar, latihan praktis, demonstrasi, permainan, kegiatan pendidikan, tes, kunjungan, kerja kelompok, dan studi banding

4. Kualifikasi Peserta

Peserta yang telah memenuhi persyaratan kualifikasi, termasuk karyawan tetap dan mereka yang direkomendasikan oleh atasan.

5. Kualifikasi Pelatih

Pelatih yang memberikan pelatihan kepada peserta harus memenuhi kualifikasi tertentu, memiliki keahlian materi pelatihan, memberikan inspirasi dan motivasi, serta menerapkan metode yang melibatkan partisipasi peserta.

Komponen-komponen Pelatihan

1. Pelatihan yang dapat memberikan kontribusi langsung kepada peserta berupa pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan di tempat kerja.
2. Kebutuhan pelatihan telah diidentifikasi dengan benar sehingga tidak ebuang uang untuk melatih orang dalam keterampilan yang sudah dimiliki atau tidak perlu.
3. Membutuhkan persiapan yang matang dan rinci dengan memastikan pelatihan disampaikan dengan benar, pada waktu yang tepat dan kepada orang yang tepat.

Efikasi Diri

Menurut Ni'mah efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam mengukur kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan guna mencapai keberhasilan yang diharapkan, orang yang memiliki efikasi yang tinggi ia dapat mencapai keberhasilan dengan kemampuan yang di milikinya.

Orang yang memiliki tingkat efikasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk belajar karena mereka yakin bahwa mereka mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang positif, sehingga cenderung mencari ilmu baru.

Indikator Efikasi Diri menurut Lenunbung dalam buku Mimiasri (2019)

1. Pengalaman keberhasilan

Keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi diri seseorang. Keberhasilan yang didapatkan lebih banyak biasanya akan pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Keberhasilan yang dimiliki orang lain biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas, efikasi tersebut didapat melalui sosial model yang terjadi pada diri seseorang.

3. Persuasi sosial

Kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan tugasnya.

4. Keadaan fisiologis dan emosional

Kekhawatiran dan stress kerja yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan pekerjaan sering disebut suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang akan mengharapkan keberhasilan.

Kualitas Kerja

Menurut Selfiana & Choir (2021) kualitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan kualitas kerja mengacu pada tingkat sumber daya manusia seperti pengetahuan keterampilan, kemampuan yang dimiliki karyawan.

Kualitas kerja mencakup kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, menjaga disiplin dalam semua aspek pekerjaan, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.

Indikator Kualitas kerja menurut Hasibuan dikutip oleh Bernadetha Nadeak dalam buku Emron Edision (2019)

1. Potensi diri

Kemampuan yang dimiliki seseorang yang belum terwujud maupun yang sudah terwujud tetapi belum sepenuhnya terlihat dan digunakan secara maksimal.

2. Hasil kerja optimal

Harus dimiliki seorang pegawai, pegawai harus memiliki hasil kerja yang terbaik, dilihat dari produktivitas, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

3. Proses kerja

Tahapan pegawai mengerjakan tugas dan peran dalam suatu organisasi, proses kerja ini pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam mengerjakan tugas dan mengevaluasi kerjaan.

4. Antusiasme

Dimana pegawai peduli terhadap tugas yang berhubungan dengan kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja dan komitmen kerja.

5. Ketepatan waktu

Tugas diselesaikan dengan tepat waktu karena bergantung dengan tugas lain. Jika pekerjaan disatu bidang tidak selesai tepat waktu, akan menghambat pekerjaan lain yang akan mengurango kualitas pekerjaan.

6. Ketepatan dalam penyelesaian tugas

Melaksanakan tugas harus sesuai antara rencana kegiatan dengan sasaran tujuan yang sudah ditetapkan, kesanggupan pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

Faktor-faktor Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja

1. Pelatihan dan pengembangan, memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan efesiensi kerja karyawan
2. Komunikasi yang efektif, memastikan komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan anggota tim menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi
3. Pengakuan penghargaan, menghargai kinerja yang baik sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.
4. Lingkungan kerja yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan dapat bekerja efektif dalam tim.
5. Fleksibiliti kerja, memberkan fleksibilitas dalam jadwal kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
6. Partisipasi dan ketertiban, mendorong partisipasi aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan.
7. Pengelolaan kinerja yang efektif, menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang baik untuk memberikan umpan balik secara teratur dan merencanakan pengemangan karir.
8. Kesempatan untuk berkembang, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka melalui tanggung jawab lebih besar, proyek-proyek menantang, atau promosi.
9. Peningkatan kondisi kinerja, memastikan karyawan memiliki akses ke fasilitas dan alat kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
10. Penerapan inovasi dan teknologi, mendorong adopsi inovasi dan teknologi terbaru untuk meningkatkan efesiensi kerja.
11. Pengelolaan stress, memberikan dukungan dan narasumber daya untuk mengelola stress dan beban kerja agar karyawan tetap produktif dan sehat secara fisik maupun mental.

METODE

Jenis metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. Pengumpulan data dengan cara observasi melakukan pengamatan secara langsung, wawancara yang ditujukan kepada informan kunci dan informan. Penelitian ini dilakukan di Balai Desa Iwul tepatnya di Kantor Desa.

Tabel 2. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan	Status
1.	Nasim Setiawan, S.E., M.M	Kepala Desa	Informan Kunci 1
2.	Endi , S. Pd.	Sekretaris Desa	Informan Kunci 2
3.	Nesin N	Kasi Pemerintahan	Informan 1
4.	Mintra Saputra	Kasi Pelayanan	Informan 2
5.	Henda Kusnandi	Kasi Kesejahteraan	Informan 3
6.	Alpia Tusaadah	Kaur TU & Umum	Informan 4
7.	Apriansyah	Kaur Keuangan	Informan 5
8.	Tri Astuti	Kaur Perencanaan	Informan 6
9.	Meylinda	Staff	Informan 7
10.	Nasin Saputra	Kadus I	Informan 8
11.	Icin Sanan	Kadus II	Informan 9
12.	M. Sunandar	Kadus III	Informan 10

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran pelatihan dalam mendorong kualitas kerja Desa Iwul

Pada bagian ini kami akan mengulas hasil penelitian yang berkaitan dengan peran pelatihan dalam mendorong kualitas kerja pegawai. Sebagaimana indikator pelatihan yang dibahas. Pelatihan yang dijalankan oleh pegawai Desa Iwul pada periode tahun 2022 dan 2023 setidaknya dapat peneliti analisa dengan beberapa hal berikut :

1. Tujuan penelitian tidak realistis karena pemahaman yang kurang dan dalam mengembangkan keterampilan kerja sehingga pegawai tidak dapat meningkatkan kesadaran dalam pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai, tetapi masih ada pegawai yang sulit dalam memahami materi yang disampaikan, karena terkendala dengan kondisi ruangan pelatihan, peserta pelatihan yang berbicara atau mengobrol maka dari itu penyampaian materi yang diberikan terdengar kurang jelas.
3. Metode yang digunakan rata-rata penyampaian melalui ceramah karena itu peserta pelatihan bosan, dan mengantuk, maka peserta pelatihan tidak fokus kurang memahami apa yang telah disampaikan.

4. Kualifikasi peserta pelatihan masih ada yang belum memenuhi persyaratan tetapi mendapat rekomendasi dari pimpinan untuk mengikuti pelatihan.
5. Kualifikasi pelatih dalam penyampaian materi yang diberikan peserta kurang menarik karena terlalu serius tidak diselangi dengan kuis atau *games* maka peserta menjadi cepat bosan.

Efikasi diri dalam mendorong kualitas kerja Desa Iwul

Selanjutnya pada bagian ini peneliti akan mengulas hasil penelitian yang berkaitan dengan efikasi diri dalam mendorong kualitas kerja pegawai Desa Iwul. Sebagaimana indikator efikasi diri yang dibahas sebelumnya, setidaknya dapat kami analisa dengan beberapa hal berikut :

1. Pengalaman keberhasilan pegawai tidak selalu shareing kepada rekan kerja karena kekhawatiran terhadap reaksi atau respon negatif , akan mempengaruhi hubungan kerja.
2. Pengalaman orang lain kurangnya komunikasi atau berbagi informasi terkadang tidak menyadari dan tidak diberitahu tentang pencapaian atau pengalaman orang lain.
3. Persuasi sosial kurangnya keterampilan komunikasi, tidak efektif dalam mengungkapkan argument dengan jelas dan meyakinkan.
4. Keadaan fisiologis dan emosional perasaan tidak mampu atau kurang kompeten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, kurang pengetahuan dan pengalaman.

Kualitas Kerja Desa Iwul

1. Kualitas kerja berdasarkan faktor potensi diri dalam keterampilan komunikasi yang buruk salah satunya dalam pelayanan, warga yang ingin mengambil KTP (kartu tanda penduduk), ketika dicari namanya diarsip dokumen ktp ternyata tidak ada, nama tersebut berada diarsip KIA (kartu identitas anak) terjadi miskomunikasi antara pegawai dan masyarakat. Pegawai tidak terlebih dahulu menanyakan perihal identitas lengkap, dan warga tersebut tidak mengkonfirmasi terlebih dahulu kepetugas Desa.
2. Kualitas kerja berdasarkan hasil kerja optimal



Gambar 1
Sumber Peneliti 2024

Terlihat pada gambar 4.1 terdapat fasilitas dalam pelayanan adanya 1 laptop saja terkendala ketika adanya masyarakat dalam mengurus berkas, menghambat kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif.

3. Kualitas kerja berdasarkan proses kerja terlihat pada gambar 4.1 kurangnya teknologi yang memadai untuk mendukung proses administrasi, seperti computer terjadinya keterlambatan dalam pelayanan administrasi ketika masyarakat yang mengantri mengurus pemberksan.
4. Kualitas kerja berdasarkan antusiasme



Gambar 2

Sumber Peneliti 2024

Dilihat pada gambar 4.2 lingkungan kerja yang tidak nyaman, terdapat banyak fasilitas diatas meja pelayanan tidak enak dilihat, dan dapat mengganggu ketika sedang dalam pelayanan, fasilitas tersebut dapat mengurangi antusiasme pegawai.

5. Kualitas kerja berdasarkan waktu



Gambar 3

Sumber Peneliti 2024

Dilihat pada gambar 4.3 kondisi meja yang tidak nyaman banyak terdapat mkanan diatas meja, pegawai yang makan dijam kerja dapat mengganggu fokus dan produktivitas yang pada akhirnya dapat mempengaruhi ketepatan waktu.

6. Ketepatan dalam meyelesaikan tugas beban kerja yang terlalu banyak, kebingungan dalam pelaksanaan tugas karena dilimpahkan ke 1 orang saja, padahal banyak pegawai tetapi pegawai kurangnya pemahaman atau pengetahuan untuk menangani tugas-tugas tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Desa lwul mengenali pelatihan dan efikasi diri dapat mendorong kualitas kerja pegawai maka dapat disimpulkan, antara lain :

1. Pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kualifikasi pegawai, harus ditingkatkan dalam pemahaman, pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan pelatihan tersebut, gar terciptanya kualitas kerja yang baik.

Tiara Putri Kurnaen & Adrian Adha/Peran Pelatihan dan Efikasi Diri dalam Mendorong Kualitas Kerja Pegawai Balai Desa lwul Kecamatan Parung Kabupaten Bogor

2. Dengan diikutsertakannya pegawai desa ke dalam pelatihan yang sesuai dengan bidangnya oleh kepala desa, telah meningkatkan pengetahuan dan kapasitas mereka dalam bekerja. Sehingga pelatihan bagi pegawai desa bisa dikatakan awal dari peningkatan kualitas kerja para pegawai desa.
3. Dalam mengembangkan efikasi diri pegawai harus percaya diri dalam melakukan pekerjaan, harus memiliki kemampuan keterampilan komunikasi yang baik, sehingga menciptakan perilaku yang positif untuk lebih mendorong kualitas kerja pegawai.
4. Efikasi diri menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik mempengaruhi kualitas kerja. Efikasi diri yang tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang baik karena individu tersebut cenderung lebih besar terhadap tantangan, percaya diri yang kuat dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai hasil kerja yang optimal.
5. Dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai harus mengembangkan potensi diri, melakukan proses kerja yang sesuai dan ketepatan dalam melakukan tugas agar menyelesaikan tugas dengan baik.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki saran yang mungkin dapat berguna bagi pelaksana program, penyusunan kebijakan, dan peraturan yang dijalankan pada lembaga yang kami teliti sebagai berikut :

1. Kualitas kerja dapat meningkat seiring dengan pelatihan yang didapatkan sesuai bidangnya, maka disarankan pelatihan yang terus menerus agar dapat menciptakan kualitas kerja yang baik. Harus adanya penilaian terhadap pelatihan pegawai yang memiliki nilai yang baik mendapatkan *reward* supaya menambahkan semangat dan memotivasi pegawai yang lain.
2. Pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap perkembangan efikasi diri para pegawai khususnya yang berkaitan dengan bidangnya perilaku yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan pegawai, salah satunya program kesejahteraan dan konseling.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk mengadakan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi area dimana pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Berikan dukungan pemnbinaan kepada pegawai yang membutuhkan bantuan dalam meningkatkan kualitas kerja mereka. Sediakan ruang bagi pegawai untuk mengatasi hambatan dari tantangan yang mungkin pegawai hadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN (1st ed.). AE Publishing.
- Andriani, A., Mulyana, A., & Armunanto, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). CV Tohar Media.
- Berliandaldo. (2019). SUMBER DAYA MANUSIA (1st ed.). CV. IRDH.
- Erwin, & judiyanto, L. (2024). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hadiningrat, J., & Rustandi. (2023). Manajemen Pelatihan (1st ed.). PRADINA PUSTAKA.
- Hildawati, & Erlianti, D. (2024). SISTEM ADMINISTRASI NEGARA (1st ed.). PT.Green Pustaka Indonesia.
- Landra, N., Parwita, G. B. S., & Pebryanti, I. A. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. 4.
- Mendrofa, O. (2021). MODEL PELATIHAN Berorientasi Problem Based Learning Sekolah Menengah Kejuruan (1st ed.). CV AZKA PUSTAKA.
- Nugroho, Y. (2019). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM Teori dan Aplikasi (1st ed.). Universitas Katolik Indonesia Atma jaya.
- Ramadhan, R. D., & Izzati, U. A. (n.d.). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di Yayasan "X." . . Character, 10(02).
- Restya, W. P. D., & Husna, L. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Banda Aceh. Jurnal Humaniora, 7(2).
- Rostini, Hasmin, & Arjang. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Sdm Berkualitas) (1st ed.). Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Rosyada, D., & Murodi. (2020). Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Pendidikan (1st ed.). Kencana.
- Samsudin, & Saragisitio, V. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). CV Adanu Abimata2.
- Setyowati, D., Sari, S., & Antariksa, Y. (n.d.). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Jakad Media Publishing.
- Silaban, J., & Harahap, S. (2024). Efikasi Diri Dengan Kepatuhan Makan Obat Penderita Tbc Paru (1st ed.). SEIAT MEDIA PATNERS.
- Sonarta, E., & Neherta, M. (2023). Pencegahan Primer Pneumonia Pada Balita Di Keluarga (1st ed.). CV Adanu Abimata.
- Sukatin, Indah Purnama Kharisma, & Galuh Safitri. (2023). Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi Pada Prestasi Belajar. Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.24252/edu.v3i1.39695>
- Syarif, F. M., Andri, G., & Zulfahri, L. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 9(2). <https://doi.org/10.31869/me.v9i2.4845>
- Tahir, R., & Iswahyudi, S. (2023). Ajar Pengantar Manajemen (1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.