PENGARUH KEPEMIMPINAN, *SELF EFFICACY*, DAN KOORDINASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

IKHSANI NOVELLA, PUTRI ARMAWINDA, AFDILA, AHMAD RIZQA FAUZI, SYAMSIR*
Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu sosial, Universitas Negri Padang, Indonesia
*khsaninovella15@gmail.com, putriarmawinda12@gmail.com, okafdila@gmail.com, ahmadrizqafauzi27@gmail.com, syamsirsaili@yahoo.com**

Abstract: *As a State Civil Apparatus (ASN) who handles the administration of other ASN personnel in the Regency of Lima Puluh Kota, the ASN of the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota Regency is expected to carry out their roles and functions professionally. It was known that leadership, self-efficacy, and coordination can affect the level of professionalism of employees, which will be reflected in their performance achievements. This study aimed to determine the effect of leadership, self-efficacy, and coordination on the performance of ASN at the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota Regency. This research was a descriptive-qualitative-research that conducted from October to November 2021 at the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota Regency. The results of this study indicated that leadership, self-efficacy, and coordination affect the performance of the ASN at the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota Regency significantly, either partially or simultaneously. This research is expected to provide scientific data in improving the performance of ASN at the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota Regency.*
Keywords: *ASN, Leadership, Performance, Coordination, Self efficacy*

Abstrak: Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menangani administrasi kepegawaian ASN lainnya di Kabupaten Lima Puluh Kota, ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dituntut untuk mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional. Diketahui bahwa kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi dapat memengaruhi tingkat profesionalitas seorang pegawai, yang akan tergambar pada capaian kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang dilaksanakan pada Oktober hingga November 2021 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi memengaruhi kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota secara signifikan, baik parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan data ilmiah dalam meningkatkan kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.
Kata Kunci: ASN, Kepemimpinan, Kinerja, Koordinasi, *Self efficacy*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi pemerintahan menentukan baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan di organisasi tersebut. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Aparatur Sipil Negara (ASN) menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia pada suatu pemerintahan mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pembangunan.

Wirawan (2009) menyebutkan bahwa keberhasilan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor internal individu, internal organisasi, dan eksternal organisasi. Faktor internal individu meliputi hal-hal yang terdapat pada diri seseorang, termasuk motivasi kerja individu. Sedangkan faktor internal organisasi meliputi hal-hal yang diberikan oleh organisasi, antara lain yaitu koordinasi dalam organisasi. Sebaliknya, faktor eksternal organisasi meliputi keadaan dan kejadian di lingkungan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2011), peningkatan prestasi kerja karyawan akan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang

berada pada lingkungan organisasi seperti kepemimpinan, pola insentif, pembagian kerja, motivasi kerja karyawan, dan koordinasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) kinerja dipengaruhi oleh faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individual mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan *self efficacy*. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Pada suatu organisasi pemerintahan, pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban. Laporan capaian kinerja (*performance result*) merupakan hasil realisasi dari rencana kinerja (*performance plan*) yang dijadikan sasaran kinerja yang ingin dicapai selama suatu periode kerja. Informasi kinerja yang diungkapkan dalam laporan capaian kinerja tidak terbatas pada sasaran yang capaian kinerjanya memenuhi target, tetapi juga meliputi informasi kinerja sasaran yang belum memenuhi target beserta penjelasannya.

Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 berdasarkan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja.

Di dalam penetapan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota telah ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan yang menjadi panduan arah kegiatan-kegiatan untuk mencapai visi dan misi dari Kabupaten Lima Puluh Kota. Supaya rencana/target capaian kinerja yang ditetapkan dapat terukur maka ditentukan indikator dengan susunan indikator kinerja, yaitu indikator *output* maupun *outcome*. Indikator tersebut mengacu pada program dan sasaran/kegiatan yang merupakan komitmen Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Terdapat dua indikator yang akan dievaluasi kinerjanya, yaitu evaluasi terhadap capaian hasil dari pengukuran kinerja kegiatan yang memuat capaian realisasi *output* terhadap target *output* dari Penetapan Kinerja tahun 2021, dan evaluasi terhadap pengukuran pencapaian sasaran yang memuat capaian realisasi *outcome* terhadap target *outcome* dari Penetapan Kinerja tahun 2021 dari masing-masing sasaran dan sub-sasaran. Berdasarkan Laporan Capaian Kinerja pada Tabel 1. yang terjadi di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota adalah adanya beberapa tingkat capaian kinerja *outcome* yang belum mencapai target *output* pada bagian tata pemerintahan umum, dengan tingkat capaian 75,47 %, Program Penataan Penguasaan Pemilikan dan pemanfaatan Tanah Pemerintah Daerah dengan tingkat capaian 67.73%. Sementara pada bagian Bagian Hukum dengan tingkat capaian 68,62%, tingkat pencapaian program yang rendah dibanding program lainnya. Untuk bagian perekonomian juga masih relatif rendah dengan capaian 79,94%. Pada Bagian organisasi Pelaksanaan Kegiatan atau Tupoksi dari bagian Organisasi baru mencapai 85,64 %. Sedangkan Bagian lainnya Bagian Pemerintahan Umum**;** Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Bagian Humas Dan Pemberitaan, Bagian Pembangunan, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Keuangan dan Bagian Kerjasama dengan tingkat capaian di atas 90%. Kondisi kinerja memperlihatkan berbagai permasalahan yang menyebabkan ketidak tercapaiannya secara maksimal.

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

Tabel 1. Laporan Capaian Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021

No.	Bagian	Program	Ketercapaian
1.	Bagian Tata Pemerintahan Umum	Program Pemantapan Otonomi Daerah	75,47 %.
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	97,07 %.
		Program Penataan Penguasaan Pemilikan dan pemanfaatan Tanah Pemerintah Daerah	67.73%.
2.	Bagian Hukum	Peraturan Hukum	68,62
3.	Bagian Humas & Pemberitaan	Humas dan Publikasi	97,60
4.	Bagian Perekonomian	Kegiatan Perekonomian	79,94%.
5.	Bagian Pembangunan	Kegiatan Pengendalian Program Pembangunan Daerah	90.81
6.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	Pelaksanaan program pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial	94,01 %.
7.	Bagian Umum	Pelaksanaan kegiatan pada Bagian Umum sifatnya rutinitas	97,26
8.	Bagian Keuangan	Pelaksanaan Kegiatan Bagian Keuangan.	99.56 %
9.	Bagian Organisasi	Pelaksanaan Kegiatan atau Tupoksi dari bagian Organisasi	85,64 %.
10	Bagian Kerjasama	Pelaksanaan Kegiatan Bagian Kerjasama baik dalam daerah maupun luar daerah.	99,84 %.

Sumber: *LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2021*

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang rendah menunjukkan kurangnya minat dan kemampuan pengelolaan tugas atau organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berakibat pada terhambatnya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Kinerja yang baik dapat terbentuk dari kebiasaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik pula. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nyata akan terlihat pada penyelesaian setiap kegiatan baik itu dalam segi waktu penyelesaian, efisiensi penggunaan dana, cara menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan menciptakan inovasi baru dalam bekerja. Perubahan yang terjadi dalam organisasi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sering dilakukan dalam sebuah organisasi dimana faktor internal dan faktor eksternal akan selalu memberikan pengaruh pada perubahan organisasi. Kondisi ini sangatlah lumrah terjadi karena organisasi yang baik adalah organisasi yang bersifat dinamis dan dapat mengantisipasi perubahan tersebut sebagai sebuah peluang dalam mencapai tujuan organisasi (Kuncoro, 2006).

Berdasarkan observasi awal, Aparatur Sipil Negara (ASN) masih memiliki kinerja rendah, berbagai indikasi nampak bahwa sebagian bekerja kurang memuaskan, Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja kurang sistematis, kurang displin, kurang profesionalisme dan sering terjadi ketidakpuasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) atau staf yang ada dilingkungan kantor Sekretariat disebabkan kurangnya perhatian atasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) atau staf yang ada dilingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dari hasil observasi yang telah dilakukan terlihat koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dinilai kurang, hal ini dikarenakan ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya yang lain. Kurangnya keyakinan diri diantara Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sering mengeluh dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota pada Oktober hingga November 2021. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan metode kualitatif deskripstif. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup dengan responden Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Data sekunder diperoleh dari institusi terkait dan melalui studi kepustakaan. Selanjutnya data dianalisis dengan analisis korelasi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan, *self efficacy*, dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah (Tabel 2). Danim (2004) dalam Subono dan Ismuntoyo (2010), menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Selanjutnya, Pepe (2010) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri atas kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, dan menggerakkan motivasi, yang diperlukan untuk keberhasilan dalam melaksanakan tugas**.** Handoko (2013) menyebutkan bahwa koordinasi kerja diperlukan dalam sebuah organisasi. Untuk dapat memperlancar proses terjadinya koordinasi, diperlukan model komunikasi yang efektif, baik dalam satu lingkup bidang kerja maupun antar bidang, serta antara individu-individu di dalamnya.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Korelasi untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, *Self Efficacy,* dan Koordinasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Variabel	R Square	Adjusted R Square	Sig.
Kepemimpinan (X_1), Kinerja (Y)	0,355	0,346	,000
Self Efficacy (X_2), Kinerja (Y)	0,465	0,458	,000
Koordinasi (X_3) Kinerja (Y)	0,493	0,486	,000

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil penelitian yang lakukan, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dari tabel 2 di atas diketahui pengujian adjusted R^2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,346, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur sipil negara (ASN) sebesar 34,6%, sedangkan sisanya sebesar 65,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dan mampu mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah secara signifikan. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh sesama pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, maka semakin tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah, dan sebaliknya jika kepemimpinan sesama pegawai di Sekretariat Daerah tidak baik maka kinerja akan menurun.

Suryanto (2007) yang menemukan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu *faktor personal*, meliputi keterampilan individu, kompetensi, motivasi, kepuasan, komitmen dan rekruitmen; faktor kepemimpinan yang berkualitas dan pemberian motivasi, kompensasi, bimbingan yang diberikan; faktor sistem pekerjaan, budaya organisasi, disiplin kerja, pengawasan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi; dan faktor situasional

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

meliputi perubahan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal. Berdasarkan pendapat Suryanto yang menyatakan Kepemimpinan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam organisasi, Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) karena Kepemimpinan mendorong seseorang untuk berkerja secara total. Penelitian ini sejalan dengan Anuraga, dkk (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kurniawan, dkk (2013), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan secara individu dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Jadi berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori serta deskripsi variabel yang peneliti dapatkan maka dapat peneliti simpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima puluh kota dalam berkerja, hal ini dapat dideskripsikan apabila kepemimpinan seperti kecakapan dalam menentukan keputusan, tingkat kepercayaan terhadap pimpinan, membimbingan atau memberi petunjuk mengenai suatu pekerjaan serta bersikap adil dan bijaksana meningkat pada kriteria baik maka secara teori dan hasil penelitian akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah dalam berkerja.

Pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari tabel diatas diketahui pengujian *adjusted* R^2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,458. Artinya adalah *Self efficacy*, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Aparatur sipil negara (ASN) sebesar 45,8%, sisanya sebesar 54,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Bandura (1982) dalam Nurchasanah (2008) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan memengaruhi situasi yang memengaruhi kehidupan mereka. Bandura menekankan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima puluh kota dan mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dengan kata lain Semakin baik bahwa *self efficacy* pegawai pada kantor maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah akan semakin baik dan sebaliknya jika *self efficacy* pada kantor kurang baik maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima puluh Kota akan menurun. Selanjutnya jika dilihat dari hasil deskripsi variabel *self efficacy* dapat diketahui bahwa pada setiap indikator *self efficacy* berada pada kategori baik, hal ini bisa diartikan bahwa secara umum *self efficacy* pada di Sekretariat Daerah seperti, keyakinan diri mampu mengerjakan tugas, kemantapan menghadapi tugas dan kesanggupan menyelesaikan tugas, oleh sebab itu diharapkan instansi pemerintah maupun pemerintah daerah harus memperhatikan *self efficacy* sehingga dengan terpenuhinya *self efficacy* yang baik tentunnya akan memberikan dampak atau pengaruh pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah itu sendiri. Dari empat indikator dalam kriteria baik nilai yang terendah adalah kemantapan menghadapi tugas dibanding 3 indikator lainnya. Hal ini memerlukan kesesuaian kompetensi dengan penempatan pegawai pada jabatan/tugas. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Novita, dkk., 2015. *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor konsultan pajak.

Pengaruh Koordinasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas diketahui pengujian adjusted R^2 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,486 Artinya adalah Koordinasi, proporsinya secara parsial menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Aparatur sipil negara (ASN) sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa koordinasi berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima puluh kota dan mampu mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dengan kata lain semakin tinggi koordinasi yang dirasakan oleh pegawai di Sekretariat Daerah yang ada Kabupaten Lima Puluh Kota maka maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah akan semakin baik dan sebaliknya jika koordinasi yang dirasakan pegawai rendah maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) juga akan ikut menurun.

Selanjutnya berdasarkan hasil deskripsi variabel koordinasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima puluh kota dapat diketahui bahwa koordinasi di Sekretariat Daerah pada umumnya dalam kategori cukup , hal ini dapat dilihat dari masing-masing indikator koordinasi, seperti model komunikasi, cara menyampaikan perintah.kemampuan mengakomidir suatu kepentingan berada pada kategori cukup baik, hal ini dapat diartikan bahwa Koordinasi pegawai di Sekretariat Daerah dalam krieria cukup pada rentang nilia yang reltif rendah, dan ini tentu harus menjadi perhatian instansi, pemerintah dearah diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan koordinasi pegawai. karena pada nilai model komunikasi, cara menyampaikan perintah dengan nilai dibawah 50%, mean cendrung skala 2, artinya dominan jawan kurang setuju oleh pegawai terhadap indikator tersebut. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat penelitian ini sejalan dengan Sunatyo (2012) koordinasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Hendra (2008) menyebutkan bahwa sistem koordinasi Kerja pada perusahaan ini, dapat menciptakan keharmonisan kerja Dan sistem koordinasi kerja berdampak terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara (II PTN II).

Jadi berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori yang peneliti dapatkan maka dapat peneliti simpulkan bahwa Koordinasi pegawai di Sekretariat Daerah dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, hal ini dapat dideskripsikan apabila Koordinasi sudah sesuai aturan yang ditetapkan pegawai di Sekretariat Daerah maka secara teori dan hasil penelitian akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Pengaruh Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Koordinasi terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, *self efficacy* dan koordinasi secara serentak terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) . Dari hasil pengolahan data secara diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) signifikan. pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) t signifikan. Pengaruh Koordinasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) signifikan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Jessica dan Sutanto. 2013 *self efficacy* dan tempramen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nutrifood Surabaya. Noviawati (2016) *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kinerja karyawan. Selanjutnya Fita, Sari, 2014 menyatakan bahwa kepuasan kerja, *self efficacy* dan *Locus of Control* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Quick dan Nelson (2009) bahwa "*self-efficacy generall self-efficacy is a person's overall view of himself/herself as being able to perfom effectivily in a wide variety of situations"* (secara umum keseluruhan pandangan seseorang tentang diri sendiri mampu berkinerja secara efektif dalam berbagai macam situasi). Selanjutnya berdasarkan hasil deskripsi variabel kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diketahui bahwa pada umumnya dalam kategori cukup. Masing-masing indikator, Kuantitas dengan kriteria cukup, kualitas kriteria cukup, pelaksanaan tugas dengan kriteria cukup, tanggung jawab dengan kriteria cukup. Dari keempat indikator tersebut pelaksanaan tugas merupakan kondisi capaian yang terendah. Hal ini terkait dengan peranan kepemimpinan rendahnya, kepercayaan terhadap pimpinan, arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas. Serta *self efficacy* dimana rendahnya kemantapan dalam pelaksanaan tugas. Juga dalam koordinasi, rendahnya model komunikasi dan cara menyampaikan perintah dengan capaian jawaban yang rendah.

P-ISSN 2622-9110
E-ISSN 2654-8399

D. Penutup

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, *self efficacy,* dan koordinasi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Secara bersama-sama ketiga variabel yang diuji yaitu kepemimpinan, *self efficacy* dan koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan Adjusted R^2 sebesar 57,5% dan 42,5% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut dapat di jelaskan bahwa bila secara bersama-sama ketiga variabel yang diuji yaitu kepemimpinan, *self efficacy* dan koordinasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat diketahui bahwa pada umumnya dalam kategori cukup. Dari keempat indikator tersebut pelaksanaan tugas merupakan kondisi capaian yang terendah. Hal ini terkait dengan peranan kepemimpinan, rendahnya kepercayaan terhadap pimpinan, arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terkait dengan dominannya peranan politik pada posisi seorang pimpinan, sehingga menimbulkan kurang berjalananya sistem pengembangan karir dan displin kerja pegawai.

Daftar Pustaka

Anuraga I P M, Riana I G, Sintaasih D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(9): 3291-3324.

Handoko. (2013). *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas.* Yogyakarta: BPFE.

Hendra. (2008). Sistem Koordinasi Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Ptpn Ii) Kebun Tandem. *Jurnal Plans,* (3)1, 18-25

Kuncoro, M. (2006). E*konomi Pembangunan.* Jakarta: Saremba Empat.

Mangkunegara A P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.

Noviawati, D.R. 2016. Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan divisi finace dan divisi human resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia.

Novita, dkk., 2015, Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Konsultan Pajak (Studi Pada Karyawan Consulting Division PT Multi Utama Consultindo Jakarta), Jurnal Administrasi Bisnis – Perpajakan, Vol. 6, No. 1, Universitas Brawijaya, halaman 1-7.

Nurchasanah. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis Universitas Diponegoro*, retrieved online from: Microsoft Word - judul.doc (undip.ac.id)

Pepe, S J, Maria L F, Fransesco A, Michele V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Culture Contexts. *Coleio de Psicologos de Madrid* 176-5962.

Quick, James Cambell and Nelson, Debra L. (2009). Principles of Organizational Behavior: Realities and Challenges. USA: Cengage Learning South Western.

Rivai V dan Sagala, E J. (2011*). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Subono, A dan Ismuntoyo A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen ORganisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Polres Rembang. *Analisis Manajemen*, 4 (2)176-198. ISSN 1411-1799

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori aplikasi, dan Penelitian.* Jakarta: Saremba Empat.