

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGUATAN *SELF EFFICACY*, PROGRAM PELATIHAN, DAN ADOPSI TEKNOLOGI DIGITAL

*Optimizing Employee Performance Through Strengthening Self-Efficacy,
Training Programs, and the Adoption of Digital Technology*

Muhammad Nurul Fikri¹, Sariana Damis²

Email : fikdilan961@gmail.com¹, sarianadamis@gmail.com²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi kinerja pegawai melalui penguatan *self-efficacy*, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self-efficacy*, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, *self-efficacy*, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, optimalisasi kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan *self-efficacy*, efektivitas program pelatihan, dan adopsi teknologi digital, baik secara langsung maupun melalui perbaikan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan transformasi digital untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pelatihan, Teknologi Digital, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the optimization of employee performance through strengthening self-efficacy, training programs, and digital technology adoption, either directly or through the work environment as a mediating variable. The sample in this study consisted of 35 employees at the Youth and Sports Tourism Office of Pinrang Regency. The research findings indicate that self-efficacy, training programs, and digital technology adoption have a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy, training programs, and digital technology adoption also have a positive and significant impact on the work environment. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, self-efficacy, training programs, and digital technology adoption have a positive and significant effect on employee performance through the work environment as a mediating variable. Thus, employee performance optimization can be achieved through strengthening self-efficacy, effective training programs, and digital technology adoption, either directly or through improving the work environment. This research provides practical implications for organizations in managing human resources and digital transformation to enhance employee performance.

Keywords: *Self Efficacy*, Training, Digital Technology, Employee Performance, Work Environmen

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan pelayanan publik (Salehan et al., 2022). Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor strategis, seperti penguatan *self-efficacy* (kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan tugas), implementasi program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan, serta adopsi teknologi digital yang menjadi kebutuhan mendesak di era transformasi digital. Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif dapat menghambat pencapaian kinerja optimal (Adha et al., 2019).

Di era transformasi digital saat ini, adopsi teknologi digital menjadi faktor krusial yang tidak dapat diabaikan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Teknologi digital mencakup penerapan sistem informasi manajemen, platform digital untuk pelayanan, dan otomatisasi proses kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara kerja pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih modern, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan (Bidan et al., 2021). Namun, keberhasilan adopsi teknologi digital sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan kompetensi yang memadai melalui program pelatihan yang terstruktur (Darmavika & Ridwan, 2023).

Penelitian ini difokuskan pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor pariwisata, pemberdayaan pemuda, dan pengembangan olahraga di daerah. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kabupaten Pinrang tahun 2023, capaian kinerja pada beberapa indikator kinerja utama masih perlu ditingkatkan. Organisasi ini dituntut untuk memiliki pegawai yang tidak hanya kompeten dan berkinerja tinggi, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam konteks pelayanan publik modern, integrasi antara kompetensi personal (*self-efficacy*), pengembangan kemampuan melalui pelatihan, dan pemanfaatan teknologi digital menjadi formula penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai (Damis, 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-*, program pelatihan, dan teknologi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai, khususnya dengan mempertimbangkan peran lingkungan kerja sebagai *variabel intervening* (Salehan et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana penguatan *self-efficacy*, efektivitas program pelatihan, dan adopsi teknologi digital berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja (Christina, 2022).

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang model optimalisasi kinerja pegawai di era digital, terutama terkait dengan integrasi faktor psikologis berdasarkan teori *self-efficacy* Bandura (1997), pengembangan kompetensi melalui *human capital theory*, dan teknologi melalui *technology acceptance model*, serta peran lingkungan kerja sebagai mediator berdasarkan *job demands-resources theory*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang dan instansi pemerintah lainnya sebagai panduan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang holistik dan mengimplementasikan transformasi digital yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi (Onika, 2022).

Penelitian ini memiliki landasan yuridis yang kuat, dengan merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur tentang manajemen ASN (Pasal 68 dan 70 tentang pengembangan kompetensi), Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi (Pasal 212-222), serta Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* yang diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Landasan hukum ini menggarisbawahi pentingnya penilaian kinerja, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, dan adopsi teknologi digital sebagai bagian integral dari sistem manajemen

ASN modern sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang signifikan bagi organisasi pemerintah. Melalui pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana *self-efficacy*, pelatihan dan teknologi digital dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat merancang intervensi yang lebih efektif dan efisien. Harapannya, organisasi pemerintah dapat mencapai tujuan pelayanan publiknya secara lebih optimal di era transformasi digital dengan mengelola ketiga faktor strategis ini secara sinergis dan sistematis (Kementerian PANRB, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan mengukur pengaruh variabel independen (*self-efficacy*, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan variabel intervening (lingkungan kerja). Penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Neuman, 2020).

Desain penelitian ini menggunakan *cross-sectional study*, dimana pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM) yang sesuai untuk penelitian dengan sampel kecil hingga sedang dan bertujuan untuk prediksi serta eksplorasi teori (Hair et al., 2021).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Kompleks Perkantoran Pinrang, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan: (1) Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor pariwisata, pemberdayaan pemuda, dan olahraga di daerah; (2) instansi ini sedang dalam proses transformasi digital sesuai dengan amanat SPBE; dan (3) tersedianya akses data dan kesediaan pimpinan instansi untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data kepegawaian per Desember 2023, jumlah PNS pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang adalah 50 orang, yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan mulai dari staf pelaksana hingga pejabat struktural eselon III dan IV.

Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah: (a) berstatus PNS aktif di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang; (b) memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun untuk memastikan pegawai telah memiliki pengalaman yang cukup dalam organisasi; (c) menggunakan teknologi digital dalam menjalankan tugas dan fungsinya; dan (d) pernah mengikuti program pelatihan dan pengembangan kompetensi dalam 2 tahun terakhir.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Dengan demikian, seluruh populasi sebanyak 50 orang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Namun demikian, dari 50 kuesioner yang disebar, terdapat 15 kuesioner yang tidak kembali atau tidak memenuhi kelengkapan data, sehingga sampel akhir yang digunakan dalam analisis adalah 35 responden. Menurut Hair et al. (2021), untuk analisis PLS-SEM, ukuran sampel minimum dapat dihitung dengan menggunakan 'rule of thumb' yaitu 10 kali jumlah jalur struktural terbanyak yang mengarah pada satu variabel laten dalam model struktural. Dalam penelitian ini, variabel dengan jalur struktural terbanyak adalah kinerja pegawai dengan 4 jalur (dari *self-efficacy*, program pelatihan, adopsi teknologi digital, dan lingkungan kerja), sehingga ukuran sampel minimum adalah 40 responden. Meskipun demikian, dengan 35 responden,

analisis tetap dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang memadai untuk penelitian eksploratif (Chin, 2010).

Untuk memperoleh data yang valid dan reliabel, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)
2. Wawancara
3. Observasi
4. Dokumentasi

Analisis data adalah proses mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian (Hair et al., 2021). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Berikut adalah tahapan analisis data yang dilakukan:

1. Uji Kualitas Data
2. Analisis Statistik Deskriptif
3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)
4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
5. Uji Hipotesis
6. Analisis Mediasi (Uji Sobel)
7. Software dan Prosedur Analisis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, program pelatihan, dan adopsi teknologi digital terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan sampel sebanyak 35 pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Self-Efficacy (SE)	SE1	0.902	Valid
	SE2	0.747	Valid
	SE3	0.929	Valid
	SE4	0.842	Valid
Training (TR)	TR1	0.743	Valid
	TR2	0.872	Valid
	TR3	0.770	Valid
	TR4	0.708	Valid
Adopsi Teknologi Digital (ATD)	ATD1	0.881	Valid
	ATD2	0.812	Valid
	ATD3	0.845	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0.867	Valid
	LK2	0.720	Valid
	LK3	0.712	Valid
	LK4	0.739	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0.858	Valid
	KP2	0.916	Valid
	KP3	0.797	Valid
	KP4	0.831	Valid

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 1 menunjukkan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan valid dalam menjelaskan variabel yang diukur (Hair et al., 2021). Hal ini berarti responden konsisten dalam memberikan jawaban yang mencerminkan tingkat efikasi diri, keikutsertaan pelatihan, pemanfaatan teknologi digital, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja aktual mereka.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Self-Efficacy	0.879	0.917	0.734	Reliabel
Training	0.781	0.857	0.603	Reliabel
Adopsi Teknologi Digital	0.834	0.901	0.684	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.756	0.846	0.591	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.873	0.913	0.710	Reliabel

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 2 menunjukkan Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)* seluruh variabel di atas 0,70 serta *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5. Artinya, seluruh konstruk dalam penelitian ini **reliabel dan valid**, sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Endogen	R ²	R ² Adjusted	Interpretasi
Lingkungan Kerja	0.804	0.792	Kuat
Kinerja Pegawai	0.971	0.968	Sangat Kuat

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 3 menunjukkan Nilai R² sebesar 0,804 menunjukkan bahwa 80,4% variasi lingkungan kerja dijelaskan oleh *self-efficacy*, *training*, dan *adopsi teknologi digital*. Sementara R² sebesar 0,971 berarti 97,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga faktor utama tersebut melalui lingkungan kerja. Model ini memiliki **daya jelaskan sangat tinggi**, sesuai standar Chin (2010).

Tabel 4. Hasil Uji Path Coefficient (Hubungan Langsung)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	t-Statistik	P-Value	Keterangan
Self-Efficacy → Lingkungan Kerja	0.685	8.142	0.000	Signifikan
Training → Lingkungan Kerja	0.433	6.217	0.001	Signifikan
Adopsi Teknologi Digital → Lingkungan Kerja	0.412	5.954	0.002	Signifikan
Self-Efficacy → Kinerja Pegawai	0.524	9.332	0.000	Signifikan
Training → Kinerja Pegawai	0.376	7.543	0.000	Signifikan
Adopsi Teknologi Digital → Kinerja Pegawai	0.401	7.871	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.598	8.901	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 4 menunjukkan hasil **positif dan signifikan (p < 0,05)**. Hal ini berarti semakin tinggi *self-efficacy*, *intensitas pelatihan*, dan *pemanfaatan teknologi digital*, semakin baik pula *lingkungan kerja* dan *kinerja pegawai*. Lingkungan kerja juga terbukti berkontribusi langsung dalam peningkatan produktivitas pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi (Indirect Effect)

Jalur Tidak Langsung	Koefisien Jalur (β)	t-Statistik	P-Value	Hasil
Self-Efficacy → Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.410	5.822	0.002	Mediasi Signifikan
Training → Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.259	4.771	0.005	Mediasi Signifikan
Adopsi Teknologi Digital → Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.275	4.525	0.006	Mediasi Signifikan

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 5 menunjukkan Lingkungan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *self-efficacy*, *training*, dan *adopsi teknologi digital* terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketiga faktor utama tersebut akan berdampak optimal terhadap kinerja bila terjadi dalam lingkungan kerja yang positif, adaptif, dan kolaboratif.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Wawancara Pendukung (Triangulasi)

Informan	Jabatan	Pernyataan Utama	Makna Empiris
A	Staf Administrasi	“Kalau kita yakin bisa menyelesaikan pekerjaan, suasana kerja juga jadi ringan.”	Self-efficacy menciptakan rasa nyaman dan saling bantu.
B	Pegawai Senior	“Yakin dengan kemampuan sendiri bikin kerjaan terasa lebih mudah meski fasilitas terbatas.”	Keyakinan diri meningkatkan motivasi kerja.
C	Kasubag Umum	“Setelah pelatihan SPBE, pegawai jadi lebih kompak dan cepat koordinasi.”	Pelatihan memperkuat sinergi kerja.
D	Staf Pelayanan	“Pelatihan digital bantu percepat pelayanan, dulu sering salah input data.”	Adopsi teknologi meningkatkan efisiensi kerja.
E	Kepala Bidang	“Pegawai yang semangat biasanya menularkan semangatnya ke rekan-rekan lain.”	Lingkungan kerja memperkuat efek self-efficacy.

Sumber: data diolah 2025

Temuan wawancara mendukung hasil kuantitatif bahwa pelatihan dan efikasi diri yang tinggi memperbaiki cara kerja dan iklim kerja. Pegawai dengan kepercayaan diri dan kemampuan digital yang baik cenderung menciptakan atmosfer kerja produktif dan harmonis.

Pembahasan

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Pegawai yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya sendiri akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu mengelola tekanan, serta memiliki motivasi internal untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori *Social Cognitive Bandura* (1997) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung memiliki ketekunan, keyakinan, dan daya tahan lebih besar dalam menghadapi tantangan kerja. Efikasi diri membentuk persepsi kontrol diri terhadap lingkungan dan situasi kerja yang dihadapi.

Penelitian ini mendukung hasil Ramadhan dan Budiono (2023) yang menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui

peningkatan *work engagement*. Demikian pula, Hermawati & Lestariningsih (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena membentuk perilaku kerja positif. Secara faktual, di lingkungan kerja Dinas Pariwisata Kabupaten Pinrang, pegawai dengan tingkat keyakinan diri tinggi tampak lebih mandiri dan tanggap terhadap beban tugas, bahkan ketika dihadapkan pada keterbatasan sarana teknologi. Mereka juga menjadi penggerak bagi rekan kerja lain dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Hasil ini signifikan karena *self-efficacy* secara psikologis mendorong munculnya rasa tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen terhadap hasil kerja, sebagaimana dijelaskan Bandura (1997) dan didukung oleh fakta empiris di lapangan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Artinya, pegawai yang memiliki keyakinan diri tinggi berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan saling mendukung.

Pegawai yang percaya diri cenderung menunjukkan komunikasi positif, berani mengambil keputusan, serta mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik. Dalam konteks organisasi publik, kondisi ini berdampak pada terbentuknya lingkungan kerja yang kolaboratif. Hasil ini didukung oleh Hakim (2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi interaksi sosial di tempat kerja karena individu dengan keyakinan diri tinggi lebih terbuka dan responsif terhadap lingkungannya. Temuan ini juga selaras dengan Hermawati & Lestariningsih (2020) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berkontribusi pada iklim kerja yang lebih positif.

Secara faktual, pegawai yang memiliki kepercayaan diri tinggi di Dinas Pariwisata Pinrang sering menjadi teladan dalam menjaga kedisiplinan dan etos kerja. Mereka menjadi penggerak suasana positif yang menular kepada rekan kerja lainnya. Hasil ini signifikan karena secara teori efikasi diri berfungsi sebagai energi psikologis yang memperkuat suasana kerja positif, dan secara faktual hal ini tampak dalam pola interaksi pegawai yang saling mendukung.

3. Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diberikan secara terarah mampu meningkatkan kompetensi teknis dan non-teknis pegawai, memperluas wawasan, serta menumbuhkan semangat kerja baru.

Temuan ini sejalan dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1993) yang menegaskan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang akan menghasilkan kinerja lebih tinggi.

Penelitian ini juga mendukung hasil Kosdianti et al. (2021) dan Darmavika & Ridwan (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena mampu memperbaiki keterampilan dan pengetahuan pegawai.

Secara faktual, pelatihan SPBE dan pengelolaan layanan digital yang diikuti pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Pinrang meningkatkan ketepatan administrasi dan kecepatan pelayanan publik. Pegawai juga menjadi lebih percaya diri menggunakan aplikasi berbasis elektronik. Hasil ini signifikan karena pelatihan meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja pegawai, sejalan dengan teori Human Capital dan didukung bukti empiris di lapangan.

4. Pengaruh Program Pelatihan terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam koordinasi, komunikasi, dan kerja sama tim. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Gustiana et al. (2022) yang menegaskan bahwa pelatihan yang efektif dapat memperkuat budaya kerja kolaboratif dan meningkatkan hubungan antarpegawai.

Selain itu, Siallagan (2020) juga menyebutkan bahwa pelatihan membentuk perilaku kerja positif yang berpengaruh pada iklim kerja organisasi.

Secara faktual, setelah pelatihan berbasis digital dilaksanakan, suasana kerja di Dinas Pariwisata menjadi lebih terbuka dan efisien karena pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap sistem kerja baru.

Hasil ini signifikan karena pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga membentuk pola interaksi yang harmonis di tempat kerja, sesuai teori pembelajaran organisasi dan temuan empiris.

5. Pengaruh Adopsi Teknologi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan sistem digital bekerja lebih cepat, lebih akurat, dan mampu memberikan pelayanan yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan Technology Acceptance Model (Davis, 1989) yang menyatakan bahwa persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*) menentukan keberhasilan penerapan teknologi. Semakin tinggi penerimaan terhadap teknologi, semakin meningkat pula produktivitas kerja.

Penelitian ini mendukung temuan Bidan et al. (2021) dan Onika (2022) yang menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital meningkatkan efisiensi proses kerja dan kualitas pelayanan publik. Secara faktual, implementasi aplikasi SPBE di Dinas Pariwisata Pinrang membuat proses surat menyurat, absensi, dan pelaporan kinerja menjadi lebih cepat dan transparan. Pegawai merasa pekerjaan lebih mudah dan tidak menumpuk.

Hasil ini signifikan karena penerapan teknologi digital menurunkan beban administratif dan meningkatkan efektivitas kerja, sesuai dengan TAM dan fakta lapangan.

6. Pengaruh Adopsi Teknologi Digital terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa adopsi teknologi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Pemanfaatan sistem digital tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mengubah pola interaksi antarpegawai menjadi lebih terbuka dan kolaboratif.

Temuan ini didukung oleh Christina (2022) yang menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital memperkuat komunikasi internal dan transparansi dalam organisasi. Hasil ini juga selaras dengan Prasetya (2022) yang menegaskan bahwa teknologi digital memperbaiki alur koordinasi kerja antar unit.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-office dan sistem kehadiran digital di Dinas Pariwisata membuat komunikasi lintas bidang menjadi lebih mudah dan cepat, sehingga meningkatkan suasana kerja kondusif.

Hasil ini signifikan karena teknologi digital berperan sebagai fasilitator interaksi dan koordinasi, memperkuat lingkungan kerja kolaboratif sebagaimana dijelaskan dalam teori inovasi teknologi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan saling mendukung meningkatkan semangat, loyalitas, serta produktivitas kerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian Adha et al. (2019) dan Fitriyah (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial yang kondusif memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai secara signifikan.

Secara faktual, pegawai Dinas Pariwisata mengaku lebih fokus bekerja setelah ruang kerja ditata ulang dan sistem kerja digital mulai diterapkan karena mengurangi pekerjaan manual yang repetitif. Hasil ini signifikan karena lingkungan kerja yang mendukung menciptakan kenyamanan psikologis dan efisiensi operasional, sesuai teori *Job Demands Resources* (JDR) yang menekankan pentingnya dukungan lingkungan terhadap kinerja.

8. Peran Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Analisis mediasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi secara signifikan pengaruh *self-efficacy*, pelatihan, dan adopsi teknologi digital terhadap kinerja pegawai. Artinya, faktor-faktor tersebut akan berdampak lebih kuat terhadap kinerja ketika pegawai bekerja dalam lingkungan yang kondusif, suportif, dan terkoordinasi.

Temuan ini memperkuat teori *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007) yang menjelaskan bahwa dukungan lingkungan kerja menjadi sumber daya penting dalam menyalurkan potensi individu (*self-efficacy*), hasil pelatihan, dan kemampuan adaptasi teknologi menjadi kinerja nyata.

Secara faktual, pegawai yang telah mengikuti pelatihan dan terbiasa dengan sistem digital merasa lebih mudah bekerja ketika lingkungan kerja mendukung, baik dari segi fasilitas, kepemimpinan, maupun budaya kolaborasi. Hasil ini signifikan karena lingkungan kerja bertindak sebagai “penguat konteks” yang memungkinkan seluruh potensi individu dan organisasi teraktualisasi menjadi peningkatan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penguatan *Self-Efficacy*, Program Pelatihan, dan Adopsi Teknologi Digital pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pinrang, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri menunjukkan kinerja lebih optimal karena mampu mengelola tekanan kerja dan berorientasi pada hasil. Temuan ini mendukung *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997) yang menjelaskan bahwa efikasi diri memperkuat motivasi, ketekunan, dan pencapaian kinerja.
2. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Keyakinan diri individu berkontribusi menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, harmonis, dan produktif. Pegawai yang percaya diri menularkan semangat kerja kepada rekan lain, memperkuat interaksi sosial di tempat kerja.
3. Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan teknis dan nonteknis pegawai. Hal ini sesuai dengan *Human Capital Theory* (Becker, 1993) bahwa pengembangan kompetensi merupakan investasi SDM yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.
4. Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Pelatihan yang efektif membentuk budaya kerja kolaboratif, memperkuat komunikasi antar pegawai, dan meningkatkan kerja sama lintas bidang. Lingkungan kerja menjadi lebih terbuka dan responsif terhadap perubahan.
5. Adopsi Teknologi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan teknologi digital meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi proses kerja. Hasil ini sesuai dengan *Technology Acceptance Model* (Davis, 1989) bahwa kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi berkontribusi terhadap produktivitas kerja.
6. Adopsi Teknologi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Penggunaan teknologi modern mendorong perubahan perilaku kerja, memperkuat koordinasi, serta menciptakan sistem kerja yang transparan dan adaptif terhadap transformasi digital.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan motivasi, loyalitas, serta efisiensi kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007) yang menekankan pentingnya dukungan lingkungan terhadap kinerja.
8. Lingkungan Kerja memediasi pengaruh *Self-Efficacy*, Program Pelatihan, dan Adopsi Teknologi Digital terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, ketiga faktor utama tersebut akan memberikan hasil yang lebih optimal jika berlangsung dalam lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Lingkungan kerja menjadi penghubung antara kemampuan

individu, hasil pelatihan, dan kesiapan teknologi dengan peningkatan kinerja aktual pegawai.

9. Secara keseluruhan, optimalisasi kinerja pegawai dapat dicapai melalui sinergi antara faktor psikologis (*self-efficacy*), faktor pengembangan (pelatihan), dan faktor teknologi (*adopsi digital*), yang diperkuat oleh lingkungan kerja yang positif. Ketiganya membentuk sistem manajemen kinerja yang selaras dengan visi transformasi birokrasi digital dan pelayanan publik modern.

Saran

1. Penguatan *Self-Efficacy*: Perlu dilakukan pembinaan berkelanjutan melalui *coaching* dan *mentoring* untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja.
2. Peningkatan Kualitas Pelatihan: Program pelatihan hendaknya dirancang sesuai kebutuhan jabatan dan perkembangan teknologi agar benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi dan produktivitas.
3. Optimalisasi Adopsi Teknologi Digital: Pemanfaatan aplikasi digital perlu diperluas dan disertai pendampingan agar seluruh pegawai mampu bekerja lebih efisien dan adaptif terhadap transformasi digital.
4. Perbaikan Lingkungan Kerja: Diperlukan upaya menjaga suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan mendukung agar semangat kerja serta kinerja pegawai tetap optimal.
5. Fokus pada Sinergi Faktor SDM dan Teknologi: Peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif jika dilakukan secara terpadu antara penguatan kompetensi individu, dukungan lingkungan kerja, dan penerapan sistem digital yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Arifin, Z., & Sunaryo, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Administrasi Bisnis, 72(2), 118–127.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bidan, A., Rahmawati, N., & Sugiarto, D. (2021). *Peran teknologi digital terhadap efektivitas kerja karyawan di era industri 4.0*. Jurnal Manajemen dan Teknologi, 15(2), 145–157.
- Christina, M. (2022). *Pengaruh penerapan sistem digital terhadap kinerja dan komunikasi organisasi di sektor publik*. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 9(1), 23–35.
- Chin, W. W. (2010). *How to write up and report PLS analyses*. In V. Esposito Vinzi, W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 655–690). Springer.
- Damis, S., & Harun, H. (2024). *Peningkatan Pendapatan Usaha Umkm Asoka Desa Tanra Tuo Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang Melalui Digitalisasi Bisnis*. *Economics and Digital Business Review*, 5(1).
- Darmavika, S., & Ridwan, F. (2023). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 17(1), 44–52.
- Davis, F. D. (1989). *Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology*. MIS Quarterly, 13(3), 319–340.

- Fitriyah, N. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 8(2), 75–85.
- Gustiana, D., Prasetyo, A., & Nurhayati, L. (2022). *Pelatihan kerja dan dampaknya terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 19(3), 250–262.
- Hakim, A. (2021). *Efikasi diri, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(2), 91–102.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hermawati, T., & Lestariningsih, N. (2020). *Efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 45–54.
- Kosdianti, D., Rahman, F., & Hidayat, T. (2021). *Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 100–112.
- Onika, A. (2022). *Pemanfaatan teknologi digital dalam peningkatan kinerja pegawai instansi pemerintahan*. Jurnal Transformasi Digital, 3(1), 67–78.
- Prasetya, B. (2022). *Transformasi digital dan kolaborasi kerja dalam organisasi pemerintahan daerah*. Jurnal Inovasi Administrasi, 7(2), 105–115.
- Ramadhan, F., & Budiono, E. (2023). *Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui work engagement sebagai variabel mediasi*. Jurnal Psikologi dan Manajemen, 11(1), 28–38.
- Siallagan, M. (2020). *Pelatihan dan pengembangan SDM terhadap lingkungan kerja dan produktivitas karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 5(3), 130–142.