

Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan

Tiara Mesriyani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang

E-mail: mesriyani.tyara@gmail.com

Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan, dan Pembangunan” Padang

E-mail: ririmayliza@akbpstie.ac.id

Abstract. *This research aims: 1. To prove and analyze the effect of Self Efficacy on Employee Performance at Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan; 2. To prove and analyze the effect of the Work Environment on Employee Performance at Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. The method used in this research is quantitative method. The sample in this study were 34 respondents with the sampling technique used was total sampling. The data analysis technique starts based on the research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. This study shows the results: 1. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance; 2. Work environment has no significant effect on employee performance.*

Keywords: *The Influence Of Self Efficacy, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan: 1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan; 2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 34 responden dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah total sampling. Teknik analisis data dimulai berdasarkan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan hasil: 1. *Self efficacy* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai; 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

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. Sumber daya manusia memegang peranan penting didalam sebuah organisasi. Karena, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan kualitas yang tinggi akan menjadi aset organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah diperlukan. Pengelolaan sumber daya manusia biasanya disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto & Lestariningsih, 2018). Artinya, dalam hal ini, apabila suatu

organisasi hendak mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi harus melakukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi dapat membawa perubahan pada suatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki pandangan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sedangkan seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah ketika dalam keadaan yang sulit. Sehingga, dapat diduga bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) dan Syifa & Maharani (2022), yang menemukan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Komunikasi dan informatika memiliki fungsi koordinasi komunikasi publik akan melakukan pelaksanaan pengelolaan komunikasi publik melibatkan perangkat daerah, unit pelaksana teknis dan nagari. Hal ini diupayakan dengan membangun pengelolaan komunikasi publik yang efektif, transparan dan terorganisir, serta membangun tim yang solid untuk diseminasi kebijakan pemerintah dan responsif. Adapun kegiatan yang dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan yaitu: administrasi keuangan perangkat daerah, administrasi umum perangkat daerah, penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah, pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah, pengelolaan informasi dan komunikasi publik pemerintah daerah kabupaten/kota, pengelolaan e-government di lingkup pemerintah daerah kabupaten/kota, penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi pemerintah daerah kabupaten/kota, dan penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup daerah kabupaten/kota.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut Syafrina (2017), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Priska et al. (2020), kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pendapat lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Futriani & Mayliza (2019), menjelaskan bahwa kinerja pegawai menunjuk kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Siahaan & Bahri (2019), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Self Efficacy

Menurut Widhiartha Adi Putra et al. (2021), *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Dan menurut Rahmi (2020), menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu.

Aspek - Aspek *Self Efficacy*

Aspek - aspek *self efficacy* menurut Hasanah dkk. (2019), ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi – situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang akan dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
4. Keyakinan seseorang akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif untuk mencapai hasil yang baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Alfaris et al. (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Liyas (2020), lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada disekitar para dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2023), yang mana membuktikan adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

H₁: Diduga *Self Efficacy* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Amalia & Indratono (2018), lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang tersedia disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bersemangat dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dalam melakukan pekerjaan dan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Triastuti (2018), memperoleh hasil lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019), memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sarip (2023) yang memperoleh hasil lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan.

H₂: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang di harapkan dapat menentukan pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan.

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian adalah pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan yang beralamat di Jalan Dr. M. Hatta-Painan, Kec. IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Kode Pos: 25613

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Perhitungan dan tingkat pengembalian dari hasil penyebaran kuesioner responden dapat dilihat dari tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Uraian	Jumlah (Eksemplar)	Persentase
Kuesioner yang disebarkan	34	100%
Kuesioner yang terisi	34	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
Kuesioner yang dapat disebarkan	34	100%

Sumber: Hasil survey (2023)

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisa deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisa regresi berganda.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Kinerja Pegawai merupakan variabel terkait (dependen) yang diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan dan mendapat hasil yang valid, dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Kesimpulan
Y1	0,513	0,300	Valid
Y2	0,505	0,300	Valid
Y3	0,524	0,300	Valid
Y4	0,502	0,300	Valid
Y5	0,525	0,300	Valid
Y6	0,557	0,300	Valid
Y7	0,525	0,300	Valid
Y8	0,559	0,300	Valid
Y9	0,560	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 dari penghitungan uji validitas variabel Y (Kinerja Pegawai) terhadap 34 responden, dapat dilihat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,300 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen mendapatkan *alpha cronbach* kecil dari 0,600 dikatakan kurang baik, 0,7 bisa diterima serta diatas 0,8 baik. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Pengukuran	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,835	0,600	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,818	0,600	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,762	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 3 dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk penelitian variabel kinerja pegawai, *self efficacy* dan lingkungan kerja lebih dari 0,600. Dapat disimpulkan variabel yang diteliti dikatakan reliabilitas sehingga pengelolaan data selanjutnya dapat dilakukan.

Teknik Analisa Data

Uji Analisis Deskriptif

Hasil dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yakni *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.

Tingkat Capaian Responden (TCR) Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Y1	25	8	1	0	0	4.71	94,1	Sangat Baik
2	Y2	12	21	1	0	0	4.32	86,5	Sangat Baik
3	Y3	18	16	0	0	0	4.53	90,6	Sangat Baik
4	Y4	23	10	1	0	0	4.65	92,9	Sangat Baik
5	Y5	16	17	1	0	0	4.44	88,8	Sangat Baik
6	Y6	16	16	2	0	0	4.41	88,2	Sangat Baik
7	Y7	21	12	1	0	0	4.59	91,8	Sangat Baik
8	Y8	10	20	4	0	0	4.18	83,5	Sangat Baik
9	Y9	25	9	0	0	0	4.74	94,7	Sangat Baik
10	Y10	19	15	0	0	0	4.56	91,2	Sangat Baik
Rata-rata							4,51	90,2	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,51 dengan TCR sebesar 90,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 4 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam lingkungan kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,74 dan TCR 94,7%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,18 dan TCR 83,5%.

2. *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan tabel 5 akan disajikan hasil deskriptif variabel disiplin sebagai berikut:

Tabel 5.

Tingkat Capaian Responden (TCR) *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	X1.1	22	11	1	0	0	4.62	92,4	Sangat Baik
2	X1.2	12	21	1	0	0	4.32	86,5	Sangat Baik
3	X1.3	21	12	1	0	0	4.59	91,8	Sangat Baik
4	X1.4	23	11	0	0	0	4.68	93,5	Sangat Baik
5	X1.5	27	7	0	0	0	4.79	95,9	Sangat Baik
6	X1.6	17	16	1	0	0	4.47	89,4	Sangat Baik
7	X1.7	15	14	5	0	0	4.29	85,9	Sangat Baik
8	X1.8	21	12	1	0	0	4.59	91,8	Sangat Baik
9	X1.9	20	12	2	0	0	4.53	90,6	Sangat Baik
10	X1.10	14	17	2	1	0	4.29	85,9	Sangat Baik
Rata-rata							4.52	90,4	Sangat Baik

Sumber: Data olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel *self efficacy* adalah 4.52 dengan TCR sebesar 90.4%. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 5 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam *self efficacy* yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,79 dan TCR 95.9%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4.29 dan TCR 85,9%.

3. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 6 akan disajikan hasil deskriptif variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 6.

Tingkat Capaian Responden (TCR) Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	X2.1	9	6	14	4	1	3.53	70,6	Baik
2	X2.2	21	12	1	0	0	4.59	91,8	Sangat Baik
3	X2.3	26	8	0	0	0	4.76	95,3	Sangat Baik
4	X2.4	9	11	11	3	0	3.76	75,3	Baik
5	X2.5	18	15	1	0	0	4.50	90,0	Sangat Baik
6	X2.6	25	8	1	0	0	4.71	94,1	Sangat Baik
7	X2.7	28	6	0	0	0	4.82	96,5	Sangat Baik
8	X2.8	26	8	0	0	0	4.76	95,3	Sangat Baik
Rata-rata							4.70	88,6	Sangat Baik

Sumber: Data olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 4.70 dengan TCR sebesar 88,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori sangat baik. berdasarkan tabel 6 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam lingkungan kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4.82 dan TCR 96,5%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 3.53 dan TCR 70,6%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Mengetahui data berasal pada populasi normal atau tidak. Mengemukakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai adalah 0,05.

Tabel 7.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65276378
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,088
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* hasil tersebut menunjukkan hasil *Asymp. Sig Unstandardized residual* yaitu 0,060. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Melihat hubungan linear sempurna ataupun pasti diantara beberapa maupun semua variabel independen pada model regresi untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam pengujian VIF menggunakan kriteria pengujian apabila nilai

VIF<10, jadi dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dan nilai toleransinya>0,1 jadi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Self efficacy (X1)	.936	1.069	Tidak ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	.936	1.069	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Olahan data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji *multikolinearitas* dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel mempunyai diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah ada ataupun tidaknya masalah heteroskedastisitas, dengan ketentuan jika probabilitas signifikansi > 0,05. Berikut hasil uji *glejser* dapat dilihat dari tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,083	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,274	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 9 dari uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara *self efficacy* (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dalam memperoleh perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 10.

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (α)	13,947
	<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,621
	Lingkungan Kerja (X2)	0,96

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,947 + 0,621X_1 + 0,96X_2 + e$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai variabel kinerja pegawai (Y) memiliki konstanta sebesar 13,947 (positif) berarti apabila *self efficacy* (X1), lingkungan kerja (X2) diasumsikan nol (0), maka kinerja pegawai (Y) bernilai 13,947.
- Nilai variabel *self efficacy* (X1), memiliki koefisien sebesar 0,621 berarti jika variabel *self efficacy* (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,621 satuan. Sementara variabel X2 dianggap tetap.
- Nilai variabel lingkungan kerja (X2), memiliki koefisien sebesar 0,96 berarti jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi kinerja kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,96 satuan. Sementara variabel X1 dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen atas variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari *self efficacy* (X1) dan lingkungan kerja (X2) dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dimana nilai signifikan < 0,05, dengan kebersamaan (df) = (n-k) yang mana df = 34 – 2 menghasilkan df = 32, variabel yang digunakan yaitu 2 maka nilai t-tabel adalah 1,694. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil

seperti terlihat pada tabel 11 sebagai berikut :

Tabel 11.
Hasil Uji T

Variabel Bebas	T-Tabel	T-hitung	Sign	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	1,694	4,416	0,000	H1 diterima
Lingkungan Kerja (X2)	1,694	0,680	0,502	H2 diterima

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 11 dari hasil uji t secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah :

a. Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai (H1)

Variabel *self efficacy* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,416 < 1,694$), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,050$) sehingga hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (H2)

Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, dikarenakan nilai t-hitung lebih rendah dari t-tabel ($0,680 < 1,694$), dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa ($0,502 < 0,050$). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian yang didapatkan, menyebutkan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, dengan indikator: yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin mampu memotivasi diri, yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dan yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Berdasarkan nilai t-hitung untuk variabel *self efficacy*, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (H2) yang dikemukakan dalam penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, dengan indikator: tersedianya fasilitas kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan bawahan dengan pimpinan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t -hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,680 lebih kecil dari t -tabel 1,694 dengan nilai $sig.$ $0,502 > 0,050$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. Kondisi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan saat ini belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diakibatkan karena terjadinya pemindahan gedung kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, dimana beberapa aset tidak bisa dipindahkan ke kantor yang baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori yang ada dalam pembahasan dan hasil pengujian mengenai pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, maka kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga *self efficacy* sangat penting bagi seseorang atau individu dalam suatu organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun angka pengaruh yang rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik juga berperan terhadap hasil kinerja pegawai.

Saran

Dari hasil penelitian ini menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sempurna. Sebabnya diharapkan setidaknya bisa menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan yang serupa. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Ada baiknya jika Dinas Komunikasi dan Informatika lebih banyak memberikan edukasi mengenai teori dari penelitian ini. Karena karakteristik yang terbentuk dari *self efficacy* (efikasi diri) akan menjadi tolak ukur kematangan kinerja karyawan. Kemudian untuk lingkungan kerja, alangkah lebih baiknya perlu diperhatikan lebih baik lagi kebutuhan anggota per masing-masing bidang seperti menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai menjadi semangat dan aman dalam bekerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi PenelitiSelanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya agar meneliti variabel yang sama lebih mendasar atau baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel yang ada dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Alfaris, D., Sumardi Hr, & Suranta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 62–71. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.29>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Arifan, N., & Nurdiana Dihan, F. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasa Kerja di Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta*. 9(2), 121–145.
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*. 1–15. <https://doi.org/10.31219/osf.io/m3ec7>
- Hasanah, U., Dewi, N., & Rosyida, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). *Prisma Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 551–555.
- Indriyani, D. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BIRO UMUM DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI BALI Desak*. 4, 150–165.
- 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. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(1), 97. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i1.5891>
- Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. (2021). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, Vol 9(No 1), hal 83-98.
- Rahmi. (2020). Self efficacy modifikasi gaya hidup pada pasien hipertensi di Banda Aceh. *JIM FKep*, 4(3), 32–39. <http://www.jim.unsyiah.ac.id>
- Sarip, S. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Diversitas, Jurnal Manajemen*, 3(1), 95–111.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Suhasto, R. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Tehadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan

- Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 2(1), 43–55.
<https://doi.org/10.32486/aksi.v2i1.216>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal the Effect of Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable At the Public Work Office of Tegal District. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 2(1), 151. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.1117>
- 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.