

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini sangat penting pada Sumber Daya Manusia karena bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mempersiapkan dan merealisasikan sumber daya manusia yang berkompeten, kompetensi sumber daya manusia dikatakan memenuhi kriteria jika sumber daya manusia tersebut dapat merealisasikan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Nawawi, 2011).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana mampu memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yaitu dari system pelayanan administrasi di perkantoran (Syamsuddinor, 2014). Semua kegiatan organisasi/lembaga berprospek untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu yakni SDM yang mampu memenuhi tuntutan tugas dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya, sebab hanya dengan sumber daya yang berkualitas sebuah organisasi/lembaga dapat di kembangkan dan harus dilakukan secara bermutu dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan suatu gambaran pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan

visi organisasi (Bastian, 2014). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Locke, 1968). *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan atas kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara

periodik (Yulianti, 2014). Tujuan kinerja instansi meliputi untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai, mendorong pertanggungjawaban dari pegawai, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan etos kerja pegawai untuk mencapai tujuan misi organisasi (Sastrohadiwiryono, 2017).

Manfaat kinerja instansi sebagai perbaikan prestasi dalam bentuk kinerja pegawai dan sebagai umpan balik sumber daya manusia serta sebagai perbaikan kinerja pegawai (Rivai, 2013). Penataan kepegawaian terus berlangsung dan terus mengalami pembenahan administrasi kepegawaian guna menunjang kinerja pegawai yang tinggi, yang nantinya juga akan menjadikan kinerja organisasi/instansi baik (Indiyaningsih, 2020). Fenomena yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masalah kedisiplinan yang diukur pada tingkat absensi pegawai.

Banyaknya pegawai yang terlambat ataupun sakit disebabkan oleh beberapa faktor seperti jauhnya jarak tempat tinggal ke tempat kerja karena aturan dari atasan yang mengharuskan karyawan untuk hadir 15 menit sebelum jam kerja ataupun datang lebih awal dari jam kerja, faktor lingkungan yang dapat menyebabkan karyawan mudah sakit. Sedangkan untuk karyawan yang ijin disebabkan oleh kegiatan upacara adat ataupun ada kepentingan yang tidak bisa ditinggalkan oleh karyawan pegawai tersebut. Fenomena lain yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan kinerja yaitu masalah terjadinya *human error* dalam melakukan pekerjaan serta sistem *multitasking* (tugas ganda) di masing – masing seksi yang diterapkan oleh pihak Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Kedua fenomena diatas akan berdampak terhadap menurunnya kinerja instansi maupun kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang diukur berdasarkan indikator Sasaran Kerja Pegawai (SKP) selama tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai ASN Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali
Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Sasaran Kerja Pegawai (SKP) (%)
1	2019	76	80,87
2	2020	86	83,74
3	2021	88	85,50
Rata-Rata			83,37

Sumber : Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan Kinerja Pegawai ASN pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali selama tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami fluktuasi, dengan rata-rata SKP sebesar 83,37 persen. Dilihat dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ada naik turunnya nilai SKP yang terjadi setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir menjadi suatu permasalahan yang harus diperbaiki oleh Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali karena menurunnya kinerja akan mengakibatkan program-program kerja yang dilaksanakan tidak mencapai target.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki

kompetensi yang baik. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, sehingga mampu mewujudkan layanan kepada masyarakat secara optimal. Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik (Amran, 2010). Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas (Nurjaya, *et al.*, 2021). Kompetensi adalah faktor penting demi terciptanya kinerja yang berkualitas. Keberhasilan suatu entitas bukan hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya melainkan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi salah satu dasar seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan kerjanya. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif dan ekonomis.

Dalam hal ini pekerjaan yang dihasilkan akan dapat mencegah terjadinya pemborosan waktu serta tenaga (Wati, *et al.*, 2014). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Menurut Kotler dan Armstrong (2016), kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu. Sementara menurut Ruky (2015), mendefinisikan tentang kompetensi sebagai

kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar karyawan yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri pegawai/karyawan tersebut (Fathoni, 2015). Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan kompetensi yaitu masalah penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan. Banyaknya pegawai yang sudah berumur 50 tahun keatas belum bisa mengoperasikan teknologi komputer. Kebanyakan pegawai masih menggunakan kertas untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini akan memperlambat sistem kerja pegawai, sedangkan pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Pada era globalisasi ini teknologi semakin maju dan semua pekerjaan sudah menggunakan sistem komputer. Pegawai sangat kurang mampu untuk mengoperasikan sistem yang ada.

Fenomena kedua yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali berkaitan dengan kompetensi yaitu masalah penempatan pegawai

yang tidak sesuai dengan kompetensi. Banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya masing-masing serta kurangnya pengembangan sumber daya manusia, berkaitan dengan hal tersebut kinerja yang dicapai tidak akan maksimal jika kompetensi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan fungsinya. Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja instansi maupun kinerja pegawai. Penelitian ini mengenai kompetensi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti.

Lumanauw (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan maupun *workshop*. Penelitian yang dilakukan oleh Ady (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan kantor sekda Kabupaten Majene, karakteristik dasar pola perilaku seseorang yang digambarkan melalui motivasi, konsep nilai-nilai dan kosep dari pengetahuan dan keterampilan individu. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya.

Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. Menurut Alwisol (2004:344), *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang

diisyaratkan. Menurut Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Menurut Lunenburg (2011), *self efficacy* memiliki pengaruh yaitu atas dorongan untuk belajar, motivasi, dan kinerja mereka, karena orang yang yakin dalam usaha mereka merupakan orang yang berhasil mencapai tujuannya.

Selain itu menurut Lopez (2010:47) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemampuan individu percaya terhadap keterampilan dirinya dalam keadaan tertentu. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. *Self efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentraman hati.

Self efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Bandura, 2008). *Self efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Riani dan Farida, 2008). *Self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja. *Self efficacy* dapat menjadi pendorong seseorang untuk lebih bersemangat mencapai hasil yang maksimal dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan *self efficacy* yaitu perubahan budaya kerja pegawai. Ketika menghadapi pandemi *Covid-19* yang membuat adanya banyak perubahan saat ini, misalnya perubahan budaya kerja dari kerja bersama di sebuah lingkungan kantor (*work from office*) menjadi kerja sendiri-sendiri dari jarak jauh atau dari rumah (*work from home*). Bekerja dari rumah untuk jangka panjang dikhawatirkan menimbulkan kesenjangan komunikasi antar anggota tim, kurangnya hubungan interpersonal, rendahnya perhatian terhadap keamanan bekerja, dan semakin melemahnya budaya organisasi secara keseluruhan.

Fenomena kedua yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan *self efficacy* yaitu sifat dari tugas yang dihadapi. Pegawai sering mengalami kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu

akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya. Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja instansi maupun kinerja pegawai.

Dengan permasalahan ini, pegawai yang biasanya bekerja di lingkungan kantor secara bersamaan dan saling memotivasi diri demi menyelesaikan pekerjaannya akan terhambat dengan adanya kerja sendiri-sendiri dari jarak jauh atau dari rumah (*work from home*).

Penelitian ini mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja UKM. Selanjutnya penelitian Engko (2008) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja.

Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual. Penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Langi (2022) menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti setiap adanya peningkatan *self efficacy* atau semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam

menyelesaikan pekerjaan dan bertahan diberbagai situasi serta dapat melewati hambatan yang ada maka kinerja akan meningkat signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cheriaan dan Jacob (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* pada kinerja individual di tempat kerja akan menentukan kinerja serta motivasinya. Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self efficacy*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006:165). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi

lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Fenomena yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu masalah sirkulasi udara yang ada diruangan. Banyaknya pegawai yang berada dalam satu gedung, tentu ini sudah mencapai batas maksimal. Kurangnya sirkulasi udara atau kurangnya oksigen dalam ruangan akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari seorang pegawai.

Sedangkan, pegawai harus bekerja menyelesaikan tugasnya tepat waktu menggunakan komputer didalam ruangan, sehingga kebanyakan pegawai memanfaatkan situasi untuk berada diluar ruangan karena sirkulasi udara yang kurang memadai. Fenomena kedua yang terjadi di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu masalah terlalu keras memutar musik dan bernyanyi. Banyaknya pegawai yang

memanfaatkan waktunya untuk memutar musik sambal bernyanyi terlalu keras. Sedangkan pegawai lainnya harus menyelesaikan tugas pokoknya dengan penuh konsentrasi, sehingga dengan adanya gangguan seperti ini pegawai kurang fokus dan banyak yang salah dalam penyelesaian tugasnya.

Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja instansi maupun kinerja pegawai. Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan melengkapi literatur tentang pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan empiris dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk dapat mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan dengan memperhatikan faktor kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja. Diharapkan agar hasil penelitian yang didapat bisa memberikan pengetahuan yang baik dalam hal manajemen SDM yang kemudian menciptakan kebijakan atau program untuk dapat meningkatkan

kinerja di suatu perusahaan. Kemudian dipraktekkan guna untuk membuat kualitas pekerjaan akan menjadi lebih baik kedepannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*,

goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja.

Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Jadi, dengan adanya *goal setting theory* mampu meningkatkan kinerja dari pegawai dari segi kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan kinerja yang ditunjukkan dengan hasil yang kerja. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam meujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian, 2014).

Secara umum, kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Yulianti, 2014). Kinerja pegawai merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor Sandy Martha (2015).

2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Tujuan Kinerja Pegawai

Rivai (2013), tujuan kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Meningkatkan motivasi kerja
- e. Meningkatkan etos kerja
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

4. Manfaat Kinerja Pegawai

Wibowo (2017:66) Adapun manfaat dari kinerja pegawai yaitu:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai, sebagai alat dasar memperhitungkan kinerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan

keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja pegawai atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar menurut Wiratama dan Sintaasih (2013:4) yaitu:

a. Kualitas kerja (mutu)

Tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan seseorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, keterampilan dan kecakapan kerja

b. Kuantitats kerja (jumlah)

Kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

c. Tanggung jawab

d. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seseorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu ada indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:85), yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013:4) yaitu, kualitas kerja (mutu), kuantitas kerja (jumlah), tanggung jawab dan kemampuan bekerja sama.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya (Indriasari, 2011). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan

keberhasilan suatu instansi (Amran, 2010). Kompetensi adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Wirawan, 2014).

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara RI No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Fathoni (2015), pegawai merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Untuk menilai kapasitas dan kompetensi dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi tersebut (Alimbudiono, 2004). Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam dekripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik, tanpa adanya deksripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan- pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

2. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Octavia (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi antara lain:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan seseorang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi kompetensi seseorang.
- b. Keterampilan, dengan memperbaiki keterampilan individu akan meningkat kecakapan dan kompetensi.
- c. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam menyelesaikan masalah.
- d. Karakteristik kepribadian

3. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Riyanda (2017), adapun jenis-jenis kompetensi antara lain:

a. Kompetensi inti

Kompetensi ini berada pada level organisasi. Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.

b. Kompetensi fungsional

Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level posisi.

c. Kompetensi perilaku

Kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

d. Kompetensi peran

Kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

4. Indikator Kompetensi

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah tolak ukur yang dapat dijadikan patokan atau perbandingan agar bisa mengetahui sumber daya yang berkualitas.

Menurut Sedarmayanti (2013), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

c. Sikap (*attitude*)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), kompetensi memiliki beberapa indikator-indikator, yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.

- b. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
- d. Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- e. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

Dari indikator-indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013) yaitu, pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

2.1.4 *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto, 2014).

Self efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Santrock (2011) yang menyebutkan “Self Efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes”. Maksudnya adalah efikasi diri sebagai keyakinan yang bias mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Efikasi diri menjadi kunci dan stimulus utama yang bias membantu seseorang menemukan solusi atau jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi.

Menurut Indrajaya, dkk (2016) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial.

Menurut Feist & Feist (2011) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang sedang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu tentang satu kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan (Luthans, 2006). Suseno (2009) mengemukakan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan bagaimana individu merasa mampu untuk melakukan suatu tugas.

Self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin yakin seorang karyawan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas, maka semua tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang memuaskan (Stajkovic *et al.*, 2018, Jung *et al.*, 2017, Honicke & Broadbent, 2015, Chen, 2016, Diaz dan Arroyo, 2017).

2. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Menurut Arrianti (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain sebagai berikut:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

b. Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura tahun 1997 yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan *memiliki self- efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang

mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent continges incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* ialah antara lain budaya, *gender*, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

3. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Nufus (2014), *self efficacy* dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. Dimensi Level

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

b. Dimensi Generality

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

c. Dimensi Strength

Dimensi strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Self-efficacy yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila self-efficacy

tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

4. Indikator *Self Efficacy*

Adapun indikator *self efficacy* menurut Lunenburg (2011) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Tugas yang menantang

Tugas yang menantang adalah tugas yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan tugas itu, yang secara mental menantang.

b. Kepelatihan

Kepelatihan adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik.

c. Kepemimpinan yang mendukung

Secara umum kepemimpinan dapat dikatakan sebagai faktor organisasi yang mampu menentukan arah perkembangan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin bertanggung jawab atas berbagai aspek organisasi, termasuk pengikut yang menjadi anggota organisasi. Jika pemimpin dapat memenuhi semua tanggung jawabnya, mereka akan

mampu memotivasi dan mengarahkan karyawannya. Mengingat pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi, penelitian tentang kepemimpinan semakin banyak dilakukan untuk memahami dan mengidentifikasi sifat, gaya, hubungan diadik, hubungan kelompok, proses, dan intervensi dari pemimpin ke pengikut.

d. Kesuksesan rekan kerja

Kesuksesan rekan kerja adalah suatu momen anda memperoleh pencapaian besar seperti naik jabatan, memenangkan penghargaan atau proyek anda sukses dengan keuntungan besar di suatu perusahaan.

e. Kesuksesan perusahaan

Kesuksesan perusahaan adalah suatu momen perusahaan memperoleh pencapaian besar seperti penghargaan, memenangkan penghargaan atau proyek sukses dengan keuntungan besar.

f. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan dengan atasan merupakan salah satu hal yang membuat karyawan melihat pekerjaannya sebagai sebuah berkah atau suatu beban berkepanjangan. Sehebat apapun karyawan dalam sebuah pekerjaan, jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban dan rutinitas harian, sebelum datangnya tawaran pekerjaan yang baru.

g. Peran pemimpin

Peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.

h. Keyakinan akan mencapai tujuan

Keyakinan merupakan sebuah landasan dari sebuah perbuatan. Kesuksesan didalam didalam menggapai tujuan maupun didalam berbuat suatu perbuatan tergantung kepada keyakinannya. Tambah sempurna keyakinan seseorang, tambah sempurna pula kesuksesan dia dalam berbuat maupun didalam meraih suatu tujuan.

i. Keinginan sukses mencapai tujuan

Keinginan untuk mencapai kesuksesan adalah hal yang wajar ada pada setiap individu. Setiap orang ingin berkembang, mencapai lebih banyak keinginan, dan membuat tujuan seseorang berjalan seperti yang diharapkan. Mimpi Anda dapat berubah menjadi kenyataan, jika Anda memiliki dorongan yang kuat dan bertekad untuk sukses.

Mengacu pada dimensi *self efficacy* yang telah dikemukakan Bandura (2006), maka indikator *self efficacy* dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Perasaan mampu melakukan tugas yang diberikan

Individu yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan selalu merasa mampu melakukan tugas apapun yang diberikan kepadanya.

b. Senang tugas yang menantang

Individu dengan *self efficacy* tinggi senang dengan tugas yang menantang bahkan berani mencoba tugas dengan derajat kesulitan yang lebih tinggi.

c. Kemampuan yang lebih baik

Individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki kemampuan yang meningkat dari waktu ke waktu.

d. Kepuasan terhadap tugas yang diterima

Individu dengan *self efficacy* tinggi akan puas dengan tugas yang diterima dan tidak mencari jenis pekerjaan lain.

Dari beberapa indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan menurut Lunenburg (2011) yaitu, tugas yang menantang, kepelatihan, kepemimpinan yang mendukung, kesuksesan rekan kerja, kesuksesan perusahaan, hubungan atasan dengan pegawai, peran pemimpin, keyakinan akan mencapai tujuan dan keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja (Yantika, *et al.*, 2018). Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non

fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut Yantika, *et al.*, (2018), lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:21), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat dan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature udara, secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis.

f. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang

dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubun gannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

i. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu diperlukan fentilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.

j. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seseorang yang sedang sedih jika mendengarkan lagu yang lebih tenang akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu perusahaan dapat memanfaatkan tenaga security atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang cctv di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan yang mempengaruhi keberhasilan penerapan kinerja pegawai menurut Sabil (2018) antara lain:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik di area kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Feel (2018), lingkungan kerja memiliki dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kebisingan

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi suara yang tidak bising dan tenang.

c. Sirkulasi Udara

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas dan keamanan didalam bekerja.

d. Hubungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Widiarini (2008) yaitu:

- a. Kejelasan Deskripsi adalah pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan yang harus dilakukannya berdasarkan jabatan dan kompetensi yang dimilikinya.
- b. Ketersediaan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan Tersedianya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan Lengkapnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- d. Terjaminnya kualitas alat-alat yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan adalah berfungsi dengan baik, tepat dan akuratnya alat-alat yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- e. Kenyamanan tempat kerja sangat tergantung persepsi karyawan terhadap tempat kerja. Penilaian tentang nyaman tidaknya tempat kerja bersifat subyektif dari sisi karyawan. Namun demikian, seyogyanya tempat kerja memenuhi syarat-syarat tempat kerja yang baik yaitu ventilasi yang cukup, penerangan cahaya yang memenuhi syarat,

sanitasi yang baik dan suhu udara yang memenuhi syarat (Suma'mur, 1993). Tempat kerja yang tidak nyaman membuat karyawan tidak betah bekerja ditempat tersebut dan mempengaruhi kinerjanya.

Dari indikator-indikator diatas, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Menurut Fachrezi & Khair (2020) yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara dan hubungan kerja.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Fadhil (2016) meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 94 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Nurjaya (2021) meneliti pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 144 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah

Teknik analisis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.

Tumanggor (2021) meneliti pengaruh pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun.

Marnisah (2021) meneliti pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 20 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.

Saputra (2021) meneliti pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

2.2.2 Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Utomo (2020) meneliti pengaruh self efficacy, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah self efficacy, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

Khaerana (2020) meneliti pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Variabel independen yang digunakan dalam

penelitian tersebut adalah self efficacy, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 28 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

Surjanti (2018) meneliti pengaruh psychological empowerment, budaya organisasi hirarki dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah psychological empowerment, budaya organisasi hirarki dan self efficacy, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological empowerment, budaya organisasi hirarki dan self efficacy berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk.

Rijanti (2022) meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan self efficacy sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

Sedangkan variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Tawal (2022) meneliti pengaruh self esteem, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah self esteem, self efficacy dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self esteem, self efficacy dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Athar (2020) meneliti pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.

Darmadi (2020) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah metode asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.

Sembiring (2020) meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

Megawati (2020) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. Variabel independen yang

digunakan dalam penelitian tersebut adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung.

Qomariah (2022) meneliti pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang.

Berdasarkan pada uraian penelitian terdahulu diatas maka dapat dibuat tabel penelitian penelitian terdahulu pada Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama. Tahun. Judul	Variabel				Hasil
		K	SE	LK	KP	
1.	Fadhil (2016), pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.
2.	Nurjaya (2021), pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Desa pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
3.	Tumanggor (2021), pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah

						Kecamatan Gunung Malela, Kabupaten Simalungun.
4.	Marnisah (2021), pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai KPU Kabupaten Banyuasin.
5.	Saputra (2021), pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.
6.	Utomo (2020), pengaruh <i>self efficacy</i> , motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.
7.	Khaerana (2020), pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap

	(KPUD) Kabupaten Luwu Timur.					kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.
8.	Surjanti (2018), pengaruh <i>psychological empowerment</i> , budaya organisasi hirarki dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>psychological empowerment</i> , budaya organisasi hirarki dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk
9.	Rijanti (2022), pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Sedangkan variabel dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

10.	Tewal (2022) meneliti pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder.
11.	Athar (2020), pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur.
12.	Darmadi (2020), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.
13.	Sembiring (2020), pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

14.	Megawati (2020) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung.
15.	Qomariah (2022) meneliti pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang.			√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang.

Keterangan:

K = Kompetensi

SE = *Self Efficacy*

LK = Lingkungan Kerja

KP = Kinerja Pegawai