

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DELI SERDANG

Ananda Aprilia¹⁾, Anggia Sari Lubis²⁾

1)Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,Indonesia

2)Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah,Indonesia

Email : anandaaprilias3099@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 76 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dari persamaan regresi $Y = 5,550 + 0,452X_1 + 0,715X_2 + e$. Pada uji hipotesis parsial (Uji t) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($6,536 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($8,190 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel ($74,620 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,672, artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 67,2% oleh lingkungan kerja dan efikasi diri, sementara sisanya 32,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berkembangnya suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang, merespon secara positif kebijakan otonomi daerah atau desentralisasi pendidikan yang diterapkan pemerintah. Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang adalah SKPD yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengupayakan, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan suatu pencapaian terlaksananya suatu kegiatan di dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang paling menonjol yaitu beberapa pegawai

masih tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan pegawai belum mampu bersikap positif dalam situasi dan kondisi yang berubah. Hal ini menunjukkan kurangnya efikasi diri pegawai dan ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi/ perusahaan masalah lingkungan kerja sangat di perhatikan sekali. Karena, lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melakukan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan menyenangkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang dimaksud dasar untuk kepuasan para pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi tercapai dengan baik dan cepat.

Menurut Sudaryo, *dkk* (2020:47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Syamsuri dan Halim (2021:136) beberapa indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sesama rekan kerja
2. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
3. Kebersihan ditempat kerja
4. Ketentraman di tempat kerja

5. Keamanan di tempat kerja

2. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Indrajaya, *dkk* (2016:5) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut Saraswathi, Dewi, & Piartini (2017: 14) mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Indikator Efikasi Diri

Menurut Pertiwi (2015:80-81) beberapa indikator efikasi diri adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kesulitan tugas
2. Kuat lemahnya keyakinan
3. Menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut yoyo, *dkk* (2020: 205) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela) (2018:527) beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Keberhasilan

3. Kecepatan

4. Kekompakkan

5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model Sugiyono (2014:71). Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35-36), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sedangkan sifat penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel – variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Sugiyono (2019:194) menjelaskan, “Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara”. Teknik yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sukmadinata (2019:195) menjelaskan, “Observasi atau pengamatan merupakan suatu cara atau teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung”.

2. Angket (Kuesioner)

Sukmadinata (2019:195) menjelaskan, “angket / kuesioner merupakan teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-tanya dengan responden).

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:195) menjelaskan, “ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam.

Sugiyono, (2019:199) menyatakan butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diberikan dengan pengukuran berdasarkan skala likert sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) 5
2. Setuju (S) 4
3. Kurang Setuju (KS) 3
4. Tidak Setuju (TS) 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah studi dokumentasi/ studi pustaka dan daftar pertanyaan (kuesioner). Penelitian ini menggunakan beberapa uji untuk membuktikan hasil dari data yang diteliti. Uji tersebut terbagi atas uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis seperti uji t, uji f (simultan) dan koefisien determinasi.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah dilakukan tabulasi data, maka selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product Software Solutions).

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pernyataan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden

untuk dijawab tentang variabel-variabel yang diteliti, kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala likert. Skala likert mempunyai interval 1-5. Untuk jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberikan skor terendah, jawaban responden berupa pilihan dari lima skala yang ada yaitu:

Skala Likert

Skala	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang, merespon secara positif kebijakan otonomi daerah atau desentralisasi pendidikan yang diterapkan pemerintah.

Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang terus berbenah diri, agar dapat membawa dunia pendidikan di Kabupaten Deli Serdang dapat bersaing dengan daerah lainnya. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Deli Serdang, baik berkaitan dengan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, kualitas lulusan, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, dan perangkat pendukung yang berkaitan dengan pedoman atau kebijakan tentang pendidikan.

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Deskripsi karakter responden bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi

responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Oleh karena itu, deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, Golongan dan Pendidikan Terakhir.

Data pada penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Data karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, golongan dan pendidikan terakhir.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Kantor Samsat Medan Selatan. Jika r hitung > r tabel maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan X1.P1	0,859	0,361	Valid
Pernyataan X1.P2	0,783	0,361	Valid
Pernyataan X1.P3	0,783	0,361	Valid
Pernyataan X1.P4	0,859	0,361	Valid
Pernyataan X1.P5	0,657	0,361	Valid
Pernyataan X1.P6	0,779	0,361	Valid
Pernyataan X1.P7	0,637	0,361	Valid
Pernyataan X1.P8	0,724	0,361	Valid
Pernyataan X1.P9	0,685	0,361	Valid
Pernyataan X1.P10	0,688	0,361	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X2.P1	0,809	0,361	Valid
Pernyataan X2.P2	0,734	0,361	Valid
Pernyataan X2.P3	0,811	0,361	Valid
Pernyataan X2.P4	0,796	0,361	Valid
Pernyataan X2.P5	0,727	0,361	Valid
Pernyataan X2.P6	0,687	0,361	Valid
Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan

Pernyataan Y.P1	0,819	0,361	Valid
Pernyataan Y.P2	0,723	0,361	Valid
Pernyataan Y.P3	0,877	0,361	Valid
Pernyataan Y.P4	0,626	0,361	Valid
Pernyataan Y.P5	0,626	0,361	Valid
Pernyataan Y.P6	0,691	0,361	Valid
Pernyataan Y.P7	0,819	0,361	Valid
Pernyataan Y.P8	0,809	0,361	Valid
Pernyataan Y.P9	0,750	0,361	Valid
Pernyataan Y.P10	0,861	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Efikasi Diri (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari kriteria signifikan.

b. Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,909	0,7	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,851	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Efikasi Diri (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria signifikan.

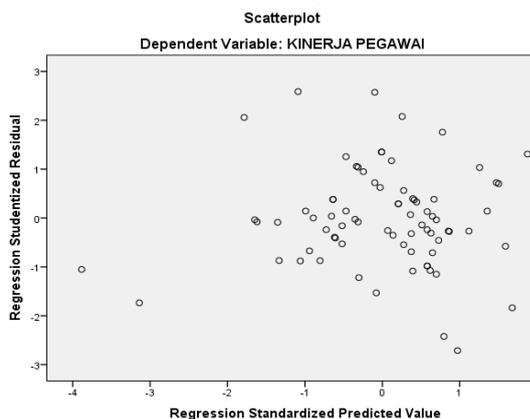
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal melalui analisis grafik dan uji statistic.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil ujinya :



Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi diantara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinearitas dilihat di tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.550	2.771		2.003	.049
1 LINGKUNGAN KERJA	.452	.069	.455	6.536	.000
EFIKASI DIRI	.715	.087	.570	8.190	.000

Coef

ficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 LINGKUNGAN KERJA	.928	1.077
2 EFIKASI DIRI	.928	1.077

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 (0,928 > 0,1) dan nilai VIF < 10,00 (1,077 < 10,00) Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Efikasi Diri (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 5,550 artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri bernilai 0 maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,550.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja = 0,452 artinya jika variabel Lingkungan Kerja

meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat 0,452.

3. Koefisien regresi Efikasi Diri = 0,715 artinya jika variabel Efikasi Diri meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,715.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Ujit)

Nilai koefisien regresi dalam persamaan regresi merupakan hasil perhitungan berdasarkan sampel yang dipilih. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan(df)= n(jumlah sampel)-k(jumlah variabel yang digunakan)=76-3 = 73, t tabel = 1,665

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.550	2.771		2.003	.049
1 LINGKUNGAN KERJA	.452	.069	.455	6.536	.000
EFIKASI DIRI	.715	.087	.570	8.190	.000

a. Kerja Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara parsial sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 6,536 > t tabel 1,665 ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 8,190 > t tabel 1,665 ini berarti variabel Efikasi Diri (X2) berpengaruh positif terhadap

variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Efikasi Diri (X2) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (UjiF)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Efikasi Diri (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni variabel Kinerja Pegawai (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1105.684	2	552.842	74.620	.000 ^b
Residual	540.842	73	7.409		
Total	1646.526	75			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

F hitung dapat dilihat sebesar 74,620, derajat pembilang = k-1 = 3-1 =2, derajat penyebut = n - k = 76-3 = 73, F tabel = 3,12

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan nilai F hitung 74,620 > F tabel 3,12 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Lingkungan (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.672	.663	2.722

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,672. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri memiliki pengaruh sebesar 67,2% terhadap Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Efriansyah (2019:508) Lingkungan kerja merupakan wadah atau lingkup serta tempat kerja dimana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja pegawai. Menurut Syamsuri dan Halim (2021:136) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, kebersihan ditempat kerja, ketentraman di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Permasalahan yang terjadi pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang adalah kurangnya bimbingan dari atasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung > t tabel ($6,536 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Pertiwi (2015:80-81) beberapa indikator efikasi diri yaitu tingkat kesulitan tugas, kuat lemahnya keyakinan dan menjadikan pengalaman sebagai dasar untuk meningkatkan keyakinan. Permasalahan yang terjadi pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang adalah masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sulit. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Efikasi Diri memiliki t hitung > t tabel ($8,190 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi (2018) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:43) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela) (2018: 527) beberapa indikator untuk mengukur

kinerja pegawai yaitu kemampuan, keberhasilan, kecepatan, kekompakkan dan kemandirian. Permasalahan yang terjadi pada Pegawai Dinas Pendidikan Deli Serdang adalah masih terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa adanya kesalahan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Hasil analisis pada pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,620 > 3,12$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri memiliki pengaruh sebesar 67,2% terhadap Kinerja Pegawai sementara sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Deli Serdang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,536 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,190 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,620 > 3,12$).

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak - pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Diharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa adanya kesalahan.
2. Diharapkan adanya bimbingan dari atasan terhadap tugas yang akan dikerjakan.
3. Diharapkan untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan berbagai tugas yang sulit.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Ayu, N., Saraswathi, D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(6), 2257–2286.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Liah, K. W. (2016). Pengaruh Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1741–1750.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Mayrizkinta, Tita. (2020). “Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara: Medan.
- Mukrodi. (2018). diterima, artinya Efikasi Diri (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y). Kata Kunci : EfikasiDiri dan Kinerja Karyawan. *Kreatif*, 6(1),88–94.
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- Pertiwi,Nirwana Gita.(2015). "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan IV Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE*. 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rasyid Syamsuri, Abd & Halim, Abd. (2021). Kontribusi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Vulkanisir Ban Makmur Serdang Bedagai. . *E-Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 8(2),133-143.
- Sudaryo,Yoyo, dkk.. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Pertama: Yogyakarta:Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*, Bandung : Alfabeta. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*, Bandung : Alfabeta. Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*,12(2).
- tanarubun, jordhie. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Perusahaan*.<https://doi.org/10.31227/osf.io/n8rbf>
- Umniyyati, Risqa dan S.Martono.(2017). “Pengaruh Budaya organisasi, Efikasi Diri dan Harga Diri Pada Kinerja Perawat”. *Management Analysis Journal*. Vol 6, No. 2.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.

<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>

Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 8–1

