

## **PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT ABIANSEMAL**

**I Gusti Agung Ayu Purnami Yogi<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>2</sup>, Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mahasaraswati Denpasar  
E-mail: [ayupurnamiyogi@gmail.com](mailto:ayupurnamiyogi@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja skaryawan yaitu *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Abiansemal yang berjumlah 40 orang dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi berganda, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal

**Kata Kunci:** *Self Efficacy*, *Disiplin Kerja*, *Lingkungan Kerja*, *Kinerja Karyawan*.

### **ABSTRACT**

*Performance as a result of work related to organizational goals such as quality, efficiency, and other effectiveness criteria. There are several factors that influence employee performance, namely self-efficacy, work discipline and work environment. This research aims to determine the influence of self-efficacy, work discipline and work environment on the performance of Abiansemal District Head Office employees. The population in this study were 40 employees of the Abiansemal District Head Office with a sample size of 40 people. The data collection methods used were observation, interviews and questionnaire methods. The data analysis techniques used are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, multiple coefficients of determination, F test and t test. The test results show that self-efficacy has a positive effect on employee performance at the Abiansemal District Head Office. Work discipline has a positive effect on employee performance at the Abiansemal District Head Office. The work environment has a positive effect on employee performance at the Abiansemal District Head Office*

**Keywords:** *Self Efficacy*, *Work Discipline*, *Work Environment*, *Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan indikator bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Bukhari, 2019).

Untuk mencapai keberhasilan kinerja yang optimal tersebut salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur *self efficacy* agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). Hasan et al (2020), Sari (2022) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Saputri (2021) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Permatasari et al (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin

kerja. Disiplin kerja diperlukan bagi setiap karyawan karena untuk melatih diri dalam mewujudkan kinerja yang terbaik (Sastrohardiwiryo, 2020). Menurut Singodimenjo (2011:86) disiplin kerja adalah perilaku mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak, karyawan mampu mentaati dan jika melanggar akan menerima hukuman. Muslimat et al (2021) dan Waoma (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samambawa. Akan tetapi penelitian menurut Kartika Dwi Arisanti (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Punu et al, 2019) adalah lingkungan kerja, dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Rizal Nabawi (2019) dan Sihalo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian menurut Pasaribu (2019) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Camat Abiansemal merupakan peran pelaksana pemerintah yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat berlandaskan Tri Hita Karana menuju Kecamatan Abiansemal yang maju, aman, damai dan sejahtera (Bali Mandara). Target kinerja dengan realisasi kinerja Kantor Camat Abiansemal tidak terpenuhi secara maksimal, dimana setiap sasaran strategis kantor camat mengalami perubahan, terlihat ada beberapa sasaran strategis yang memang sudah mencapai target yang ditentukan namun terdapat pula sasaran strategis yang belum terpenuhi 100%.

Adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari fenomena pada *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Ditinjau dari *self efficacy*, beberapa dari karyawan yang kurang dan lemah serta merasa kurang yakin dengan dirinya, maka terjadinya pelimpahan

tugasnya untuk anggota yang lain. Dalam situasi yang sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya.

Ditinjau dari disiplin kerja, beberapa karyawan juga terlihat tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku seperti terlambat dalam masuk jam kerja hal ini tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. Selain itu, tingkat absensi karyawan Kantor Camat Abiansemal mengalami kenaikan dan penurunan (berfluktuasi) setiap bulannya.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena letak Kantor Camat dekat dengan pasar dan sekolah SMP sehingga karyawan merasa sedikit terganggu akibat macet serta kebisingan jalan raya di pagi hari. Gangguan bising ini juga dapat berdampak pada gangguan psikologis yang berupa rasa tidak nyaman dan berkurangnya konsentrasi saat bekerja. Dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman nantinya akan berdampak pada kejiwaan seperti emosi yang stabil.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dengan baik tentunya merupakan tujuan yang ingin dicapai Kantor Camat Abiansemal, yang dapat mempengaruhi pada hasil pencapaian karyawan, dengan variabel *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan.

### 2. *Self Efficacy*

*Self Efficacy* juga bisa didefinisikan dengan suatu keyakinan atau kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas akademik sehingga bisa meningkatkan usaha untuk tercapainya sebuah tujuan, namun juga dapat menjadi penghambat dalam mencapai sasaran (Siregar & Putri, 2020); Puspitawati,

*et al.* (2023). Indikator *Self efficacy* menurut Sumaila dan Rostanty (2022) yaitu level (tingkat kesulitan), *generality* (luas bidang perilaku), *stregth* (kekuatan)

### 3. **Disiplin Kerja**

Menurut Gie, (2020: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Indikator disiplin kerja menurut Soejono (2019 : 67) yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

### 4. **Lingkungan Kerja**

Menurut Firdiansyah (2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga. Menurut Simarmata, et al (2021:31), indikator lingkungan kerja yaitu kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja

### 5. **Kinerja Karyawan**

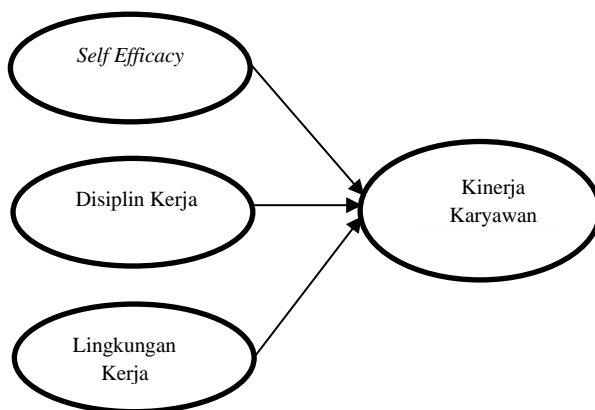
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pratama, et al. 2022); Rahayuni, et al. (2022); Adhika, et al. (2022). Indikator kinerja karyawan menurut Silaen (2021) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2018: 101). Adapun model penelitian dalam penelitian ini yaitu:

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2023)

Hipotesis dalam penelitian adalah:

H<sub>1</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Abiansemal Badung, yang beralamat di Jalan Ciung Wanara Blahkiuh Abiansemal Badung. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Abiansemal Badung yaitu 40 orang karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian uji instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t. Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- a = Nilai Konstan
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel bebas *self efficacy*
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel bebas disiplin kerja
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari variabel bebas lingkungan kerja
- Y = Kinerja karyawan

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan seluruh pernyataan dalam variabel *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data atau dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* variabel *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 artinya seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga layak digunakan menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan

nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,173 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai signifikansinya lebih dari 0,05 dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,534	1,349		2,620	0,000
<i>Self efficacy</i>	0,206	0,081	0,165	2,543	0,001
Disiplin kerja	0,192	0,083	0,147	2,313	0,004
Lingkungan kerja	0,157	0,069	0,133	2,275	0,012
<i>R</i>	0,832				
<i>R Square</i>	0,692				
<i>Adjusted R Square</i>	0,688				
<i>F sig</i>	0,000				
<i>F hit</i>	4,725				

Sumber: data diolah (2023)

$$Y=3,534+0,206X_1+0,19 X_2+0,157 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai  $b_1 = 0,206$  menunjukkan bahwa, apabila *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal.

Nilai  $b_2 = 0,192$  menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal .

Nilai  $b_3 = 0,157$  menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal.

## **5. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1, nilai koefisien korelasi berganda adalah bertanda positif sebesar 0,832. Korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah dari variabel bebas dan variabel terikat dan adanya pengaruh yang sangat kuat dari variabel bebas (*self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal ini karena koefisien korelasi berganda berada pada kategori sangat kuat yaitu 0,800-1,000.

## **6. Analisis Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,688 atau 68,80 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 68,80 persen sedangkan sisanya 31,20 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model

## **7. Uji F (F-test)**

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,725 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,050$  yang berarti *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model layak digunakan untuk uji selanjutnya (model *fit* dengan data).

## 8. Uji t (t-test)

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan:

Untuk variabel *self efficacy*, hasil pengujian menunjukkan variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,543 yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Untuk variabel disiplin kerja, hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,313 yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. .

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi 0,012 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai

t-hitung sebesar 2,275 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Abiansemal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat *self efficacy* pada Kantor Camat Abiansemal maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

*Self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi, rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain *self efficacy* adalah keyakinan tentang penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk berhasil dalam



melaksanakan tugas-tugasnya. Keyakinan *self efficacy* juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan mereka menghadapi kemalangan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru tuntutan lingkungan dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasan et al (2020), Hidajat (2020) dan Primawestri (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Abiansemal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Hal ini menunjukkan

sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat disiplin kerja pada Kantor Camat Abiansemal maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan atau instansi perlu memperhatikan sangsi terhadap pelanggaran serta pengawasan yang lebih ketat dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja seseorang akan lebih tepat waktu dalam bekerja dan dalam melaksanakan tugas. Menaati suatu peraturan akan dapat memicu kinerja sehingga target atau tujuan akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wamoa (2021), Ahmad et al (2019), Desi dan Lestari (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Abiansemal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat dan memadainya lingkungan kerja pada Kantor Camat Abiansemal akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang mendukung dan baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto (2020), Nurwijaya (2021) dan Husita (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Hal ini berarti semakin meningkat *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Semakin meningkat disiplin kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal. Semakin memadainya lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Camat Abiansemal.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh keterbatasan yaitu penelitian ini terbatas hanya pada karyawan Kantor Camat Abiansemal. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih memperluas objek penelitian sehingga dapat memberikan suatu pandangan yang

lebih baik dan direalisasikan secara umum.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan *self efficacy* maka pimpinan Kantor Camat Abiansemal sebaiknya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan di bidang teknologi sehingga nantinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang berada dalam tingkat kesulitan yang tinggi.
2. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja maka pimpinan Kantor Camat Abiansemal sebaiknya memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak tepat waktu saat bekerja sehingga dapat menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas kerja.
3. Dalam rangka lingkungan kerja yang baik, maka pimpinan Kantor Camat Abiansemal, sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memasang karpet kedap suara di setiap ruang kerja sehingga mampu mengurangi kebisingan dan meningkatkan

konsentrasi kerja karyawan serta dengan melakukan renovasi pembuatan ruangan kedap suara.

4. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan Kantor Camat Abiansemal, sebaiknya memberikan motivasi kerja, bimbingan dan pengarahan mengenai standar instansi kepada karyawan sehingga karyawan akan bersemangat untuk mencapai standar kerja tersebut.
5. Bagi penelitian selanjutnya, karena penelitian ini memiliki keterbatasann pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja sedangkan terdapat lagi variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi, pelatihan, kepuasan kerja dan beban kerja

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan

- Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Ahmad, R., Fikri, M. E., & Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol 11, No (2), pp 1-13.
- Ahmad, S. M., & Sulistyowati, S. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Budidaya Maggot Bsf dalam Mengatasi Kenaikan Harga Pakan Ternak. *JE . Journal of Empowerment.*, vol 2, No 2. pp 243-260.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol 2, No 1, pp 101-118.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2. No 1, pp 89-103.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 7. No 2. pp 382-392.
- Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol 12, No 3, pp 268-277.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol 6, No 2, pp 145-155.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *BENING*, 7(2), 282294.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol 17, No 1, pp 69-78.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol 4, No (2), pp 120.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 2, pp
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 1, pp 89-103.
- Puspitawati, N. M. D., Andika, A. W., & Paramita, I. A. P. U. (2023). The Impact of Self-Paced Online Training on Self-Efficacy and Work Engagement In Private Universities, Bali, Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 795-804.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol 10, No (3).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol 1, No 3, pp 224-228.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol 9, No 2, pp 273-281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., & Tanjung, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siregar, I. K., & Putri, S. R. (2020). Hubungan self-efficacy dan stres akademik mahasiswa. *Consilium: Berkala Kajian Konseling dan Ilmu Keagamaan*, Vol 6, No 2, pp 91-95.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyowati, A. Harianto (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck Di Polres Bojonegoro. *Map. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*. Vol 4. No 02, Pp 157-169.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, Vol 8, No 1, pp 028-037.
- Widyaningrum, M. E. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, Vol 11, No 35