

## **PENGARUH KOMPETENSI, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BIRO UMUM DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI BALI**

Desak Nyoman Indriyani<sup>1)</sup>, I Nengah Suardhika<sup>2)</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>3)</sup>

<sup>123)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [desakindri1@gmail.com](mailto:desakindri1@gmail.com)

### ***ABSTRACT***

*Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities, in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. Performance can be seen how a person at work carries out his duties properly, which is supported by the ability, expertise, independence, commitment, responsibility and individual confidence in carrying out his work. Performance is an important thing that must be achieved by every company, including the General Bureau Office and Regional Secretariat Protocol Office of Bali Province, and the factors that influence performance include competence, self-efficacy and work environment. This research was conducted at the Office of the General Secretariat and Protocol Bureau of Bali Province. The number of samples taken was 100 people. Data collection was carried out through a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. Which is processed using the SPSS program version 21.0 for windows. Based on the results of the analysis, this study shows that competence has a positive and significant effect on employee performance, which means that if employee competencies are owned and used properly, performance at the Office of the General Bureau and Regional Secretariat Protocol of the Province of Bali will increase. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance, which means that if employee self-efficacy increases, the self-confidence of the performance of the General Bureau and Protocol Regional Secretariat of the Province of Bali. The work environment has no significant effect on performance, which means that if a good environment does not necessarily improve the performance of employees at the Office of the General Affairs Bureau and the Regional Secretariat Protocol, Bali Province.*

*Keywords : competence, self-efficacy, work environment and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

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.

Kinerja pegawai yang terdapat dalam Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada didalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. 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.

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.

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 seseroang 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 mengoprasikan 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 mengoprasikan sistem yang ada.

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 atasanya 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.

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.

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.

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.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka menarik dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali”**.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1) *Theory* Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Locke, Rosyidah (2017). Goal setting menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. 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 berkreaitivitas 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).

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) **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.

### 3) *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.

### 4) 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.

### 5) Kinerja Pegawai

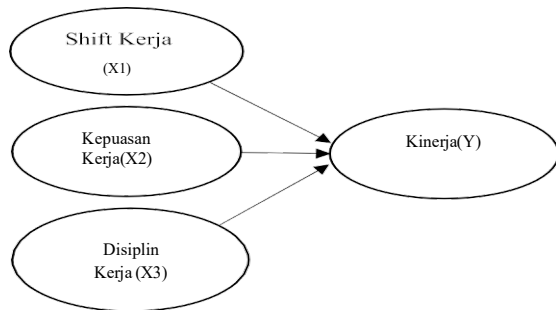
Kinerja pegawai adalah kemampuan kinerja yang ditunjukkan dengan hasil yang kerja. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu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

## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti(2022)

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

H<sub>2</sub>: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

## METODE PENELITIAN

### 1) Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian adalah pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

### 2) Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT Transportasi Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. yang berlokasi di Jl. Basuki Rachmat, Renon, Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali.

### 3) Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang berjumlah 100 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

## 4) Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara merupakan pertemuan dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu, Sugiyono (2016).
- Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang, Sugiyono (2016).
- Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan, Sugiyono (2016).
- Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang dikumpulkan sebelumnya dimana responden mencatat jawaban, biasanya dalam alternative yang disusun secara cukup tertutup (Sugiyono, 2017).

## 5) Definisi Operasional Variabel Penelitian

### a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2019). Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik dari daya pikir dan fisik manusia berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien guna mendukung keberhasilan organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*).

### b. *Self Efficacy* (X2)

*Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam

melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Adapun indikator *self efficacy* menurut Lunnenburg (2011) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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.

### c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana dan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai yang harus diperhatikan dengan baik. Menurut Widyaningrum (2019), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Fachrezi & Khair (2020), lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara dan hubungan kerja.

### d. Kinerja Pegawai (Y)

Peraturan presiden Republik Indonesia No.29 Tahun 2014 memberikan pengertian, bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah adalah perwujudan 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. Indikator yang digunakan untuk pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas kerja (mutu), kuantitas kerja (jumlah), tanggung jawab dan kemampuan bekerja sama.

### 6) Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda dan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *version 22 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Hasil Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	65	65
Perempuan	35	35
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 1. Diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali berjumlah 65 orang atau sebesar 65% dan sisanya sebesar 35% responden merupakan perempuan.

### 2) Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan pernyataan menunjukkan bahwa semua variabel Kompetensi ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai  $r_{hitung} > 0,30$ , dengan

jumlah sampel 100 responden dan  $\alpha = 5\%$ . Jadi dapat disimpulkan item pertanyaan untuk atribut variable Kompetensi ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Instrumen	Person Correlation	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	X1.1	0,709	Valid
	X1.2	0,598	Valid
	X1.3	0,727	Valid
	X1.4	0,723	Valid
	X1.5	0,618	Valid
	X1.6	0,618	Valid
<i>Self Efficacy</i> ( $X_2$ )	X2.1	0,571	Valid
	X2.2	0,605	Valid
	X2.3	0,611	Valid
	X2.4	0,635	Valid
	X2.5	0,686	Valid
	X2.6	0,611	Valid
	X2.7	0,650	Valid
	X2.8	0,665	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0,675	Valid
	X3.2	0,575	Valid
	X3.3	0,693	Valid
	X3.4	0,663	Valid
	X3.5	0,707	Valid
	X3.6	0,663	Valid
	X3.7	0,586	Valid
	X3.8	0,661	Valid
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Y.1	0,641	Valid
	Y.2	0,546	Valid
	Y.3	0,480	Valid
	Y.4	0,668	Valid
	Y.5	0,686	Valid
	Y.6	0,727	Valid
	Y.7	0,768	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2022

Pada hasil pemaparan tabel 2 diperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,3 dari masing-masing instrument penelitian yang berarti instrument penelitian dari variabel shift kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pernyataan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,750; 0,779; 0,806 dan 0,765, dimana nilai tersebut diatas 0,70. Jadi kesimpulannya untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah *reliable* (andal).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha >/0,70	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,750	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> ( $X_2$ )	0,779	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,806	Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,765	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

#### 3) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji ultikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastesitas menunjukkan bahwa



semua variabel bebas yaitu kompetensi, *self efficacy*, lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu : 0,419, 0,188 dan 0,379 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

#### 4) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali

**Tabel 4 Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(constant)	6,393	4,656		1,373	0,173
X <sub>1</sub>	0,318	0,104	0,274	3,048	0,003
X <sub>2</sub>	0,336	0,088	0,344	3,817	0,000
X <sub>3</sub>	0,125	0,097	0,115	1,290	0,200
R Korelasi	<b>0,513</b>				
R Square	<b>0,264</b>				
Adj R Square	<b>0,241</b>				
F hitung	<b>11,456</b>				
F Sig	<b>0,000</b>				

Pada hasil pemaparan tabel 4 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut: Kompetensi (X<sub>1</sub>), *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 6,393 + 0,318X_1 + 0,336X_2 + 0,125X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali adalah sebagai berikut:

$b_1 = 0,318$  artinya apabila Kompetensi (X<sub>1</sub>) meningkat sedangkan *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

$b_2 = 0,336$  apabila *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) meningkat sedangkan Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,125$  apabila Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) meningkat sedangkan Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing dari variabel kompetensi dan *self efficacy* adalah positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

#### 5) Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Adjusted R square* besarnya = 0,241 Koefisien determinasi sebesar 24,1% berarti

variabel Kompetensi ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama mampu menjelaskan kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 24.1%. Sisanya sebesar 100% - 24.1% = 75.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 6) UJI F

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai Sig F = 11,456 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Ini berarti bahwa secara simultan Kompetensi, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan (nyata) terhadap kinerja pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Maka bisa dilanjutkan untuk uji model.

#### 7) Uji t

Hasil uji t pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, apabila tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. yang disajikan pada Tabel 1 dapat dijelaskan :

- a) Hasil uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 3,048 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis pertama ( $H_1$ ) Diterima.
- b) Hasil uji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 3,817 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi 0,000

lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis kedua ( $H_2$ )

- c) Hasil uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,290 menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari  $\alpha$  0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yang artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis pertama ( $H_3$ ) Ditolak.

## PEMBAHASAN HASIL

### 1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompetensi dari seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin jelek kompetensi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Hal ini seperti yang disebutkan dalam penelitian Purwono *et al.*(2012). Implikasinya adalah perusahaan dapat membuat program pelatihan *soft skill* yang sangat dibutuhkan para karyawan untuk memudahkan pegawai meningkatkan kualitas melalui kemampuan yang dimilikinya agar mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan dan dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaannya. Hasil

penelitian ini konsisten dengan penelitian Nurjaya (2021), Tumanggor (2021) dan Marnisah (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2) Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

*Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik efikasi diri dari seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin jelek efikasi diri maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Kedua, yaitu proses motivasi, keadaan dimana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tindakan yang direncanakan dan menerima konsekuensi dalam menjalankan rencana tersebut. Ketiga, proses afeksi yaitu proses dimana pegawai dapat mengontrol emosi dan ancaman yang akan merusak kepercayaan akan mampu menyelesaikan tugas tertentu. Keempat, proses seleksi yaitu kemampuan pegawai untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Utomo (2020), Khaerana (2020) dan Surjanti (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan tempat kerja belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Biro

Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan di Kantor. Hal ini dapat dilihat dari ruang kerja yang sempit, kamar mandi kurang bersih dan tempatnya bising. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- b. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Artinya semakin baik *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendah tingkat lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### Keterbatasan

Keterbatasan penelitian yang dialami peneliti dapat menjadi beberapa faktor yang lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih

menyempurnakan hasil penelitiannya di masa yang akan datang, yaitu: variabel yang digunakan juga terbatas kepada kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang mana masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali berkaitan dengan pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Dalam hal *self efficacy*, disarankan kepada pimpinan Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali agar melakukan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu.
- b. Dalam hal kompetensi, disarankan kepada pimpinan Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali agar meningkatkan pengetahuan pegawai terhadap tugas dan bidang kerjanya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kerjanya.
- c. Dalam hal lingkungan kerja, disarankan kepada pimpinan Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali agar menciptakan kenyamanan bagi pegawai untuk lingkungan kerja dan bisa mendukung kegiatan di Kantor.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta

menambah jumlah sampel yang digunakan, agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Rafid, R. Z. (2017). Pemoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 3(2).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ady, A., Indayani, B., & Lopa, Z. L. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan pada Museum Mandar Majene. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 4(2), 99-105.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Alimbudiono, Ria Sandra dan Fidelis Arastyo Andono. 2004. Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah "XYZ" dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 05 No. 02. hal. 18-30.
- Alwisol. 2004. Psikologi Kepribadian. Malang: UMM.
- Amran, Tiena G. 2010. Pengukuran Kepuasan Pelanggan Menggunakan Metode Kano dan Root Cause Analysis (Studi Kasus PLN Tangerang). *Jurnal Teknik*

- Industri*. Universitas Trisakti
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 60-70.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 306-313.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Bastian, I. (2014). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Caprara, G. V., Fida, R., Vecchione, M., Del Bove, G., Vecchio, G. M., Barbaranelli, C., & Bandura, A. (2008). Longitudinal analysis of the role of perceived self-efficacy for self-regulated learning in academic continuance and achievement. *Journal of educational psychology*, 100(3), 525.
- Chen, T., Li, F., & Leung, K. (2016). When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology*, 69(1), 123-158.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees.
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY) *Doctoral dissertation*, program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70-81.
- Fathoni, A. (2006). Organisasi dan manajemen sumber daya manusia.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y.



- (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 3(2), 176-185.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. (2011). Teori Kepribadian, Theories of Personality. *Buku 1 Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Honicke, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self-efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational research review*, 17, 63-84.
- Jung, K. R., Zhou, A. Q., & Lee, R. M. (2017). Self-efficacy, self-discipline and academic performance: Testing a context-specific mediation model. *Learning and Individual Differences*, 60, 33-39.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 80-89.
- Kotler, P., dan Amstrong, G., (2016), "Prinsip-Prinsip Pemasaran", Edisi 12, Jilid 1, Jakarta: Erlangga
- Indiyaningsih, K. M. H. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang. *Doctoral dissertation*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.
- Indriasari, D. dan E. N. (2011). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Illir). *Doctoral dissertation*. pp. 14– 15.
- Langi, C. M., Tawal, B., & Dotulong, L. O. (2022). PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.
- Locke, E., dan Bryan, J. 1968. Goal-Setting as a Determinant of the Effect of Knowledge of Score on Performance. *The American Journal of Psychology*, 81, 398.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, F., & Ibrayeva, E. S. (2006). Entrepreneurial self-efficacy in Central Asian transition economies: quantitative and qualitative analyses. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 92-110.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT.

- Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nitisemito, 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Octavia, P. P., Wahyudi, T., & Yuniartie, E. (2018). Pengaruh Presepsi Mengenai Sistem Informasi Akuntansi Daerah, Sistem Pengendalian Intern, Dan Kompetensi SDM Bidang Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Doctoral dissertation*. Sriwijaya University.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Presiden (Perpres) No. 29 tahun 2014 tentang Kebijakan Umum Pertahanan Negara.
- Puente-Díaz, R., & Cavazos-Arroyo, J. (2017). The influence of creative mindsets on achievement goals, enjoyment, creative self-efficacy and performance among business students. *Thinking Skills and Creativity*, 24, 1-11.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
- Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomi UNY.
- Sabil, M., Mansyur, M., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan pragaan kabupaten sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Doctoral dissertation*. Bandung: Universitas Widyautama Bandung.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara

- Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44.
- Sastrohadiwiryono, S. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Jakarta: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suseno, M. N. M. (2009). Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap efikasi diri sebagai pelatih pada mahasiswa. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 1(1), 93-106.
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences*, 120, 238-245.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuwangi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, 2(1), 15-26.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.
- Wirawan, A., Daswarman, D., & Fernandez, D. (2014). Relevansi Kompetensi Mata Kuliah Motor Bensin Program DIII Tehnik Dengan Dunia Otomotif Dikota Padang. *Automotive Engineering Education Journals*, 3(1).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yulianti, E. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan puskesmas dalam penanganan ibu hamil risiko tinggi di Kabupaten Pontianak tahun 2012. *JIDAN (Jurnal Ilmiah Bidan)*, 2(1), 10-17