

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *SELF EFFICACY*, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANGLI

Ni Putu Arya Juliantari<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [aryajuliantari96@gmail.com](mailto:aryajuliantari96@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of career development, self efficacy, and physical work environment on employee performance. The location of this study is at the Bangli District Health Office. The population used employees at the Bangli District Health Office and a sample of 64 employees determined by saturated sampling techniques. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Coefficient of Determination, F Test and t Test. The results showed that career development had a positive and significant effect on employee performance, self efficacy had a positive and significant effect on employee performance, and the physical work environment had a positive and significant effect on employee performance. The advice that can be given by researchers is that the Bangli District Health Office should provide socialization on career development procedures to employees, rearrange the workspace to be more comfortable, and always provide motivation to employees.*

*Keywords: Career Development, Self Efficacy, Physical Work Environment, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Juliati (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan yang dapat melaksanakan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pencipta dan penggerak sistem manajemen yang dimiliki organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lainnya akan bersifat pasif untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki terutama kinerjanya.

Kinerja (*work performance*) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Utin dan Yosepha (2019). Baik buruknya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wau (2021), pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Pengembangan karir ini dapat dijadikan

tolak ukur oleh seorang pegawai untuk melihat seberapa jauh pencapaiannya dalam bekerja. Menurut Mardiyah dan Purba (2019), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sembiring, dkk. pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Abun (2021) *self efficacy* juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Self efficacy* yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Menurut Chung, *et al.*, (2021), *self efficacy* mengacu pada keyakinan terhadap kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Hasil penelitian Turay, dkk. (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hakim, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Erawati, dkk. (2019), lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Menurut Sunarto dan Maulana (2021), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja perusahaan yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut hasil penelitian Arilaha, dkk. (2020), lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Refiana, dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fokus penelitian ini adalah pada pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan. Hasil observasi dan wawancara awal yang sudah dilakukan, terjadi fenomena di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli pada kinerja pegawainya yang belum stabil atau masih naik turun. Pada penilaian kerjanya masih ada pegawai yang mendapatkan penilaian yang buruk. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja mereka kurang optimal sehingga mengalami penurunan dalam penilaian kinerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal, permasalahan yang terjadi disana adalah pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan target kerjanya atau kurang optimal dalam memanfaatkan jam kerja yang dipicu oleh pegawai yang memiliki kesempatan lebih kecil untuk berproses dalam pengembangan karirnya menunjukkan kinerja yang kurang optimal, pegawai kurang percaya diri dan tidak berinisiatif dalam melakukan inovasi dalam kerjanya, pada lingkungan kerja fisik Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli yaitu ada file yang kurang rapi dan sedikit tertumpuk di sudut ruangan dan juga

jaringan internet yang kurang stabil sehingga situasi ini sedikit mengganggu kenyamanan pegawai dan kinerja mereka.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya (*research gaps*), maka peneliti ingin menguji kembali himpunan variabel terkait dengan penelitian ini yang diberi judul "Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli".

Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* adalah salah satu teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 dalam publikasinya yang berjudul "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*". *Goal Setting Theory* adalah teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori ini menyebutkan bahwa tujuan atau *goal* itu meliputi *performance standard* (standar kinerja yaitu pengukuran untuk evaluasi kinerja), *work norm* (standar penerimaan terhadap perilaku tertentu yang ditentukan oleh kelompok kerja), *quota* (batas minimum pekerjaan), *task* (bagian pekerjaan yang dicapai), dan *budget* (batas pengeluaran).

### **Kinerja Pegawai**

Utin dan Yosepha (2019) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan peraturan dan harapan dari organisasi yang memberikan kontribusi untuk tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018) yaitu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

### **Pengembangan Karir**

Adnyani dan Dewi (2020), Trisnayanti, *et al.* (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mewujudkan karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh pegawai dalam proses pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan keterampilan pegawai. Indikator dalam pengembangan karir menurut Priansa (2018) yaitu perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen sdm, dan peran umpan balik terhadap kinerja.

### **Self Efficacy**

Huang dkk. (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah sejumlah perkiraan kemampuan yang dirasakan seseorang. Motyka, *et al.*, (2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas pada tingkat kinerja tertentu. *Self efficacy* adalah keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik walaupun dihadapkan dengan situasi yang sulit karena memiliki pola pikir dan motivasi yang kuat. Tyas, dkk. (2019) menyebutkan indikator

*self efficacy*, yaitu indikator level atau *magnitude*, indikator *generality*, indikator *streght*.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Hamidi, dkk. (2020), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana individu cocok dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berwujud dan dapat dirasakan dengan panca indera yang berada di sekitar pegawai yang dapat mendukung produktivitas kinerja pegawai. Indah dan Riana (2020) menyatakan indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu tata letak kantor, pencahayaan, fasilitas yang ergonomis.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut hasil penelitian Mardiyah dan Purba (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kesadaran pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian lain yang dilakukan Katharina & Dewi (2020), Tamsah, dkk. (2021), dan Firman (2021) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, dkk. (2022) yaitu ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>1</sub>: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli

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

Menurut penelitian Turay, dkk. (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Zaki, dkk. (2019), Maria, dkk. (2021), Arifin, dkk. (2021), dan Rahmizal, dkk. (2022) juga menyatakan hasil yang sama. Berbeda dengan hasil Hakim, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>2</sub>: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian Sitepu, dkk. (2020), lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti lingkungan kerja fisik akan membantu kelancaran pekerjaan pegawai sehingga tingkat kinerjanya meningkat. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Arilaha, dkk. (2020), Sitepu, dkk. (2020), Indah & Riana (2020), dan Ibrahim, dkk. (2022). Berbeda dengan hasil penelitian dari Refiana, dkk. (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang berfokus untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dengan melakukan pengukuran variabel-variabel berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah diisi oleh responden. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli dengan objek penelitian yaitu Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja

Fisik serta Kinerja Pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli dan sampel sebanyak 64 pegawai yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas, seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu pengembangan karir, *self efficacy*, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas, variabel pada penelitian ini yaitu pengembangan karir, *self efficacy*, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70.

### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Uji Normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Uji Multikolinieritas, seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF <10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, masing-masing model memiliki nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,514. Hal ini berarti 51,4% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen pengembangan karir, *self efficacy* dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya (100% - 51,4% = 48,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji F

Berdasarkan Uji F, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, *self efficacy* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Koefisien Regresi	t	Sig.
1	(Constant)	7.546	2.461	.017
	Pengembangan Karir	.563	2.486	.016
	<i>Self Efficacy</i>	.986	3.998	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.671	2.291	.025

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$\begin{aligned}
 KP &= \alpha + \beta_1PK + \beta_2SE + \beta_3LKF + e \\
 &= 7,546 + 0,563PK + 0,986SE + 0,671LKF + e
 \end{aligned}$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

- 1)  $\alpha = 7,546$  berarti nilai konstanta sebesar 7,546 menunjukkan bahwa

apabila variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai akan sebesar konstanta 7,546.

- 2)  $\beta_1 = 0,563$  berarti nilai koefisien regresi sebesar 0,563, menunjukkan bahwa jika pengembangan karir ( $X_1$ ) meningkat maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat.
- 3)  $\beta_2 = 0,986$  berarti nilai koefisien regresi sebesar 0,986, menunjukkan bahwa jika *self efficacy* ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat.
- 4)  $\beta_3 = 0,671$  berarti nilai koefisien regresi sebesar 0,671, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat.

#### Hasil Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi berganda yang ditunjukkan oleh nilai R adalah sebesar 0,733, dimana nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 dan masuk dalam kategori kuat. Hal ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir, *self efficacy*, lingkungan kerja fisik dengan kinerja.

#### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t yang mengacu pada Tabel 2 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,563 dan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. Hal ini berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

- 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,671 dan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardiyah dan Purba (2019), Katharina & Dewi (2020), Tamsah, dkk. (2021), dan Firman (2021) menyatakan pengembangan karir berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring, dkk. (2022) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,986 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Turay, dkk. (2019), Zaki, dkk. (2019), Maria, dkk. (2021), Arifin, dkk. (2021), dan Rahmizal, dkk. (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,671 dan nilai signifikansi sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli. Kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli masih

Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arilaha, dkk. (2020), Sitepu, dkk. (2020), Indah & Riana (2020), dan Ibrahim, dkk. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Refiana, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.
- 2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli hendaknya memberikan sosialisasi mengenai tata cara pengembangan karir kepada pegawai, secara rutin memberikan pelatihan kepada pegawai, agar nantinya pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diberbagai kondisi untuk meningkatkan *self efficacy* pegawai, selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan bersedia membantu karyawan apabila mengalami permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli diharapkan melakukan penataan ulang pada ruang kerja agar menjadi lebih nyaman.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. 2021. Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE*, Vol. 10, No.7, pp. 1-15.
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No.7, pp. 4073-4101.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arifin, Z., Hanifah, H., Husein, N. M., Jihadi, M., Rini, H. P., Prasada, D., & Wijoyo, H. 2021. The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. *Natural Volatiles and Essential Oils*, Vol. 8, No.4, pp. 10177-10190.
- Arilaha, M. A., Fahri, J., Jabid, A. W., & Buamonabot, I. 2020. Motivation, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City). In *5th International Conference on Food, Agriculture and Natural Resources (FANRes 2019)*, Vol. 194, pp. 419-423.
- Chung, H. Q., Chen, V., & Olson, C. B. 2021. The impact of self-assessment, planning and goal setting, and reflection before and after revision on student self-efficacy and writing performance. *Reading and Writing* Vol. 34, No.1, pp. 1885-1913.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. 2019. The effect of stress and working environment on employee performance through motivation mediation: A case study on international restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, Vol. 6, No.1, pp. 22-30.
- Firman, Ahmad. 2021. The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, Vol. 8, No.1, pp. 133-146.
- Hakim, A. R., Rumijati, A., & Febriani, R. 2022. The Effect of Workload and Self Efficacy on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 9, No.2, pp. 171-183.

- Hamidi, N. N. E., Mansor, F. A., Hashim, M. Z., Muhammad, N., & Wan Azib, W. N. H. 2020. The relationship between physical workplace environment and employees' performance. *Journal of Contemporary Social Science Research*, Vol. 4, No.1, pp. 56-67.
- Huang, Y., Ma, Z., & Meng, Y. 2018. High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 56, No.3, pp. 341-359.
- Indah., & Riana. 2020. The influence of physical work environment and organizational culture on work motivation and employee performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol. 4, No.8, pp. 43-51.
- Juliati, F. 2021. The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, Vol. 1, No.1, pp 34-39.
- Katharina, Luh Putu Putri, and A. A. S. K. Dewi. 2020. The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation." *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 22, No.1, pp. 1-7.
- Locke, E. A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 3 Iss 2, pp. 157-189.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. 2019. The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 4, No.6, pp. 313-323.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. 2021. Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance—From Public Office. *Cactus Tourism Journal*, Vol. 1, No.3, pp. 6-15.
- Motyka, B. 2018. Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, Vol. 54, No.3, pp. 227-244.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rahmizal, M., & Dewi, R. S. 2022. The Effect of Self-Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in Employees Education and Culture Office South Coast District. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, Vol. 2, No.1, pp. 68-78.
- Refiana, D., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, T. 2022. THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WINGSTOP. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, Vol. 3, No.6, pp. 241-249.
- Sembiring, L. R., Edward, Y. R., & Rostina, C. F. 2022. Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At PT. Mark Dynamic Medan. *International Journal of Science, Technology & Management*, Vol. 3, No.5, pp. 1342-1348.



- Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. 2020. Effect of physical work environment and non-physical work environment on employee performance through job satisfaction at PT. MNC sky vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal. Com)*, Vol. 7, No.5, pp. 302-309.
- Sunarto, A., & Maulana, D. 2021. The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 9, No.2, pp. 318-335.
- Trisnayanti, N. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Emas*, 3(12), 173-187.
- Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. 2021. Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference*, Vol. 4, No.2, pp. 7224-7231.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. 2019. The effect of leadership style, self-efficacy and employee training on employee performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 6, No.2, pp. 760-769.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. 2019. Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. In *Conference Paper*, Vol. 1, No.2, pp. 1-24.
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. 2019. The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 9, No.3, pp. 69-73.
- Wau, Januari. 2021. The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 7, No.2, pp. 262-262.
- Zaki, W., Ali, A., Bakar, A., & Sarwar, B. 2019. Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee Performance. *Paradigms*, Vol.13, No.1, pp. 67-73.