

## PENGARUH SELF-EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19

Inda Mayasari<sup>1</sup>, Tri Lestira Putri Warganegara<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: inda.18011276@student.ubl.ac.id<sup>1</sup>, tira@ubl.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

Every organization is required to always optimize the performance of its employees. The purpose of this research is to determine the effect of self-efficacy and the work environment during the COVID-19 pandemic at the Manpower and Transmigration Office of Tulang Bawang Barat Regency. A quantitative approach was used to conduct this research. Population sampling technique consisting of 25 respondents. A questionnaire with a Likert scale was used for sampling. The research results obtained by testing the *t*-test hypothesis on the Self-Efficacy variable at a significant level of 5% or  $\alpha = 0.05$  as much as  $0.000 < 0.05$  and *t* arithmetic  $(8.702) > t$  table  $(1.714)$ , so  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. Work Environment Variables at a significant level of 5% or  $\alpha = 0.05$  as much as  $0.000 < 0.05$  and *t* arithmetic  $(4.033) > t$  table  $(1.714)$ , so  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected. *F* test hypothesis with calculated *F* value  $(42.878) > F$  table  $(3.44)$  and sigma value  $< 0.05$  opportunity value or  $0.000$  value  $< 0.05$  so  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected, which means self-efficacy and work environment simultaneously give a significant influence on employee performance.

**Keywords:** Self-Efficacy; Work environment; Performance.

### Abstrak

Setiap organisasi dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerja pegawai nya. Tujuan dari riset ini yakni guna mengetahui pengaruh self- efficacy serta lingkungan kerja di saat terjadi nya pandemi covid-19 di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Teknik pengambilan sampel populasi yang terdiri dari 25 orang responden. Kuesioner dengan skala likert digunakan untuk pengambilan sampel nya. Hasil riset di peroleh pengujian hipotesis uji *t* pada variabel *Self-Efficacy* pada tingkatan signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$  sebanyak  $0,000 < 0,05$  serta *t* hitung  $(8,702) > t$  tabel  $(1,714)$ , jadi  $H_a$  di terima serta  $H_o$  ditolak. Variabel Lingkungan Kerja pada tingkatan signifikan 5% atau  $\alpha = 0,05$  sebanyak  $0,000 < 0,05$  serta *t* hitung  $(4,033) > t$  tabel  $(1,714)$ , jadi  $H_a$  di terima dan  $H_o$  ditolak. Hipotesis uji *F* dengan nilai *F* hitung  $(42,878) > F$  tabel  $(3,44)$  serta nilai sigma  $<$  nilai peluang  $0,05$  atau nilai  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_a$  di terima dan  $H_o$  ditolak yang artinya *self-efficacy* dan lingkungan kerja secara serentak memberi pengaruh signifikan kepada Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** *Self-Efficacy*; Lingkungan Kerja; Kinerja.

## PENDAHULUAN

Optimalisasi kinerja pegawai dari organisasi pemerintah adalah bagian yang sangat berguna dari implementasi pemerintahan yang teratur serta saat ini ada beberapa keinginan publik adalah menjadikan kinerja pegawai yang ideal. (Warganegara, 2016).

Sejak tahun 2020 pemerintah mulai merombak ulang banyak sekali sektor baik sektor ekonomi, pemerintahan, kehidupan sosial dan lain sebagainya. Usaha itu dilakukan pemerintah demi mencegah penularan Covid-19. Diantaranya kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah artinya adanya Social Distancing yang tujuannya untuk mengurangi atau

menghambat penyebaran virus, bekerja dari rumah serta masih banyak lagi.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan lingkungan kerja akan di lakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat bertepatan di Jln. Raden Intan Komplek SMKN 1 Tulang Bawang Tengah, Pulung Kencana Kec. Tulang Bawang Tengah Kab. Tulang Bawang Barat.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa *self-efficacy* pegawai di kantor merasa kurang percaya diri dan tak berupaya menuntaskan kewajiban yang diperuntukkan bagi pekerja. Dan masih banyak pegawai yang merasa tidak mampu dengan tugas yang dirasa sulit. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dasar mereka.

Peneliti juga melihat adanya kendala dalam lingkungan kerja di saat pandemi Covid-19. Yang dihadapi oleh pegawai di saat pandemi Covid-19 adalah dengan adanya kebijakan untuk melaksanakan sistem rolling shift atau bisa disebut dengan bagi sistem kerja shift, tiap pegawai nya dibagi per shift dimana terdapat pegawai yang beroperasi di rumah dan ada yang beroperasi di kantor sesuai ketentuan yang diberikan.

Dengan adanya sistem *rolling shift*, pekerjaan yang dilakukan pegawai juga kurang efektif dan efisien karena pembagian sistem kerja *shift* dimana para pegawai yang biasanya dapat berkoordinasi bersama secara langsung menjadi tidak langsung akibat sistem *shift* yang berlaku.

Menurut hasil observasi peneliti melihat bahwa hasil kinerja pegawai masih belum mencapai target yang sudah ditentukan. Pencapaian rata-rata target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat pada tahun 2021 yaitu sekitar 85,6%. Yang artinya pencapaian target kinerja masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut observasi ini bertujuan guna :

1. Mengetahui *Self-Efficacy* memberi pengaruh atas Kinerja Pegawai selama *pandemic Covid-19*?
2. Mengetahui Lingkungan Kerja memberi pengaruh atas Kinerja Pegawai selama *pandemic Covid-19*?
3. Mengetahui *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara serentak memberi pengaruh atas Kinerja Pegawai selama *pandemic Covid-19*?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Iskandar (2015) pengelolaan mindset sumber daya manusia demi mentaati dan mewujudkan masing-masing kewajiban dengan visi serta misi sesuai pedoman serta hukum yang berperan secara persuasif melalui cara yang lugas dan dapat dimengerti merupakan hal yang harus di kelola oleh seorang pemimpin sehingga kinerja pegawai dapat berkembang.

Berdasarkan Hasibuan (2016) Manajemen sumber daya manusia ialah "Keahlian serta ilmu menangani relasi dan kewajiban tenaga kerja sehingga mereka berhasil ketika mendukung demi mencapai niat institusi, aktivis serta rakyat".

*Self-efficacy* berdasarkan Bandura (1977) dalam Shofiah & Raudatussalamah (2014) Mencirikan keyakinan individu dalam kapasitas mereka untuk melakukan tugas tertentu atau bagian dari banyaknya komponen tugas tersebut. Indikator *Self Efficacy* dilihat dari dimensi *Self-efficacy* berdasarkan Bandura (1977) dalam Shofiah & Raudatussalamah (2014) yang mengungkapkan bahwa ada tiga komponen *Self-efficacy* yaitu strength, generality, serta magnitude.

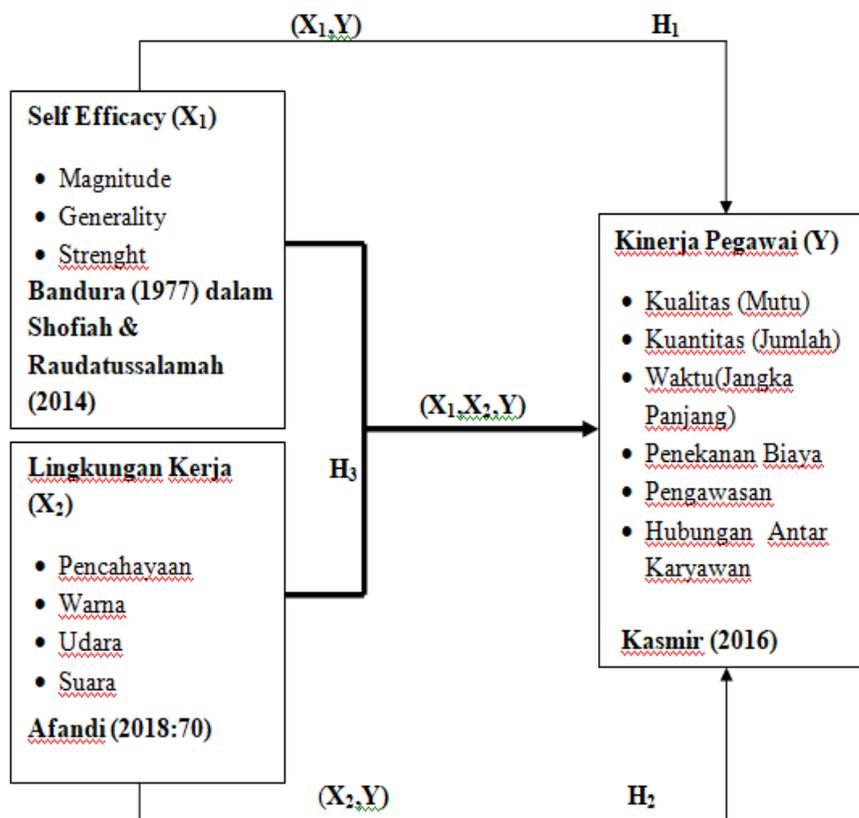
Lingkungan Kerja berdasarkan Afandi (2018) yaitu semua yang terletak di sekeliling pekerja serta mampu berpengaruh saat pelaksanaan kewajiban yang dipercayakan kepadanya, contohnya terdapat penyejuk ruangan (AC), penerangan yang memenuhi, dll. Berikut indikator - indikator Lingkungan Kerja yaitu:

- a. Udara
- b. Suara
- c. Warna
- d. Pencahayaan

Kasmir (2016) berkata kinerja ialah perkembangan operasi serta mentalitas operasi yang sudah di raih ketika menindaklanjuti pekerjaan serta kewajiban yang di alokasikan pada jangka waktu tertentu. Pentingnya penegasan ini adalah bahwa kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang diberikan. Berdasarkan Kasmir (2016) indikator kinerja yaitu:

- a. Penekanan biaya
- b. Hubungan antar pegawai
- c. Pengawasan
- d. Jumlah
- e. Jangka waktu
- f. Mutu

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini ialah:

- H<sub>1</sub> *Self efficacy* memberi pengaruh positif atas Kinerja Pegawai.
- H<sub>2</sub> Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif atas Kinerja Pegawai.
- H<sub>3</sub> *Self efficacy* dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif atas Kinerja Pegawai.

## METODE

Jenis riset ini adalah eksplorasi kausal. Eksplorasi kausal adalah rencana pemeriksaan yang terorganisir perlu mengontrol peluang signifikansi sebab akibat antar faktor yang diteliti (Sanusi, 2011). Ketika saat keadaan dan hubungan sebab-akibat dapat diantisipasi oleh ilmuwan, peneliti dapat menunjukkan pengelompokan variabel tersebut.

Sementara itu, pendekatan pengujian ini menggunakan metodologi kuantitatif, tepatnya strategi eksplorasi berdasarkan cara berpikir positivisme (suatu cara berpikir yang mengharapkan informasi hanya sebatas keterlibatan dan ilmu yang pasti), namun demikian digunakan untuk melihat populasi/sampel tertentu.

## Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) dalam Komala & Nellyaningsih (2017) populasi bukan hanya objek/subyek yang diteliti, melainkan kumpulan spekulasi yang memiliki karakteristik dan ciri tertentu yang digerakkan oleh objek/subjek, sehingga barulah peneliti menarik kesimpulan. Populasi yang ada pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulang Bawang Barat ialah sebanyak 25 responden.

Teknik pengumpulan sampel pada riset ini memakai sampel jenuh yang dimana metode ini digunakan jika seluruh populasi dipergunakan menjadi sampel. Teknik ini digunakan bila jumlah populasi tidak lebih dari 30 orang. dalam penelitian populasi yang sudah ditentukan merupakan para pegawai kantor yang diteliti yaitu berjumlah sebanyak 25.

Peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data pada riset ini. Kuesioner adalah prosedur pemungutan bahan yang diselesaikan demi meneruskan serangkaian persoalan maupun penjelasan yang disusun untuk informan untuk di respon serta rencana pengumpulan bahan yang mahir melalui anggapan peneliti tahu pasti variabel yang hendak di pertimbangkan serta mengenali apa yang lazimnya diprediksi pada informan. Kuesioner pun dapat dipergunakan dengan dugaan total informan sangat banyak serta merebak di area yang melimpah.

Dalam aktivitasnya, variabel tersebut diestimasi dengan instrumen estimasi berupa polling yang memenuhi asersi bertipe skala *likert*. Berdasarkan Sugiyono (2013) skala *Likert* ialah ukuran yang diperlukan untuk menimbang perilaku, perasaan, serta penegasan individu atas pendapat nya. untuk setiap keputusan jawaban diberi skor, kemudian pada saat itu, informan patut memvisualkan, menanggung penegasan (*positive*) maupun tidak membantu penegasan (*negative*).

**Tabel 1. Skor Taksiran Angket**

Taksiran Angket	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

## Validity Analysis

*Validity Analysis* ialah instrumen penduga yang membuktikan derajat ketelitian maupun akurasi alat untuk memperkirakan apa yang akan diestimasi untuk memberikan estimasi yang kokoh. (Sanusi, 2011).

### **Reliability Analysis**

*Reliability Analysis* ialah media yang digunakan untuk mengamati sampai mana instrumen estimasi bisa dipercaya dengan konsisten. Efek estimasi bisa diandalkan dengan asumsi bahwa instrumen estimasi mempengaruhi efek yang setara maupun tidak berganti meskipun estimasi diulang. Perhitungan ketergantungan diselesaikan memakai sarana SPSS serta perhitungan *Cronbach Alpha* dipakai untuk *Reliability Analysis*.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Kualitatif**

Strategi pemeriksaan kualitatif adalah strategi eksplorasi dalam pandangan cara berpikir *postpositisme*, digunakan untuk menganalisis kondisi item alami, (bukan *trial and error*) di mana peneliti adalah instrumen fundamental, prosedur pengumpulan informasi diselesaikan secara subjektif dan eksplorasi subjektif menonjolkan makna daripada spekulasi (Sugiyono 2014:9).

#### **Analisis Kuantitatif**

Teknik pengkajian kuantitatif bisa ditafsirkan sebagai strategi pengamatan dalam pandangan gaya pikir *positivisme*, diperlukan untuk menganalisis populasi atau verifikasi spesifik, pengumpulan bahan dengan memakai alat riset, riset bahan kuantitatif/terhitung, tujuannya demi mengkaji ide-ide yang pernah ditentukan sebelumnya (Sugiyono 2014:13).

### **Multiple Linear Regression Analysis**

Kajian informasi diarahkan demi memutuskan dampak dari *self- efficacy* dan lingkungan kerja atas Kinerja Pegawai. Efek perhitungan pada *Multiple Linear Regression Analysis* memakai alat bantu perhitungan SPSS.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

### **Hipotesis**

#### **t Test**

Pengecekan *t Test* diharapkan dapat memutuskan dimana setiap *variable* bebas berdampak secara relevan dengan *variable* terikat, dibuktikan berdampak Signifikan jika  $Sig < \alpha$ . Tes diselesaikan pada kategori kepastian 95% oleh posisi apabila:

1. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$ , spekulasi tersebut tidak berlaku.
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$ , spekulasi tersebut dapat dibenarkan.

#### **F Test**

Pengecekan *F Test* diharapkan dapat memutuskan dampak signifikan antar *variable* bebas dan *variable* terikat secara serentak, dibuktikan berdampak besar jika nilai  $sig < \sigma$ . Hasil dari uji F bisa terlihat dari hasil ANNOVA pada hasil *Multiple Linear Regression*

*Analysis.* Bertujuan agar model pengecekan dijalankan seraya memperbandingkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ :

1.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak,  $H_o$  didukung dan itu berarti tidak memiliki pengaruh signifikan.
2.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  didukung,  $H_o$  ditolak yang berarti memiliki pengaruh signifikan (Sanusi, 2011).

## HASIL PEMBAHASAN

### Validity

Sebuah kuesioner dapat dianggap sah dengan asumsi artikulasi yang digunakan saat pemeriksaan bisa menyampaikan sesuatu yang hendak dipertimbangkan bagi kuesioner yang tertera. Pengukuran validitas peneliti memakai rumus *Pearson Product Moment*.

Uji validitas diperkirakan melalui langkah-langkah berikut:

1. Saat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dianggap sah, apabila kebalikannya tidak sah.
2. Saat Peluang ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ , lalu instrumen tersebut dianggap sah, apabila sebaliknya tidak sah.

Berikut adalah tabel hasil taksiran validitas dari tiap variabel.

**Tabel 2. Result of Validity (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y)**

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Self Efficacy (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,529	0,3365	Valid
	X1.2	0,542		Valid
	X1.3	0,538		Valid
	X1.4	0,669		Valid
	X1.5	0,651		Valid
	X1.6	0,584		Valid
	X1.7	0,529		Valid
	X1.8	0,620		Valid
	X1.9	0,649		Valid
	X1.10	0,626		Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,777	0,3365	Valid
	X2.2	0,746		Valid
	X2.3	0,550		Valid
	X2.4	0,565		Valid
	X2.5	0,522		Valid
	X2.6	0,671		Valid
	X2.7	0,669		Valid
	X2.8	0,617		Valid
	X2.9	0,681		Valid
	X2.10	0,538		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,630	0,3365	Valid
	Y2	0,517		Valid
	Y3	0,655		Valid
	Y4	0,514		Valid
	Y5	0,629		Valid
	Y6	0,596		Valid
	Y7	0,700		Valid
	Y8	0,589		Valid
	Y9	0,726		Valid
	Y10	0,655		Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dilihat dari pengujian validitas pada Tabel 2 yang memerlukan 25 responden, cenderung terlihat bahwa semua pertanyaan tentang *self-efficacy*(X1), Lingkungan kerja(X2), dan Kinerja(Y) memiliki perhitungan r matematis > r tabel, sangat mungkin kesimpulannya bahwa semua penjelasan dinyatakan sah.

**Reliability**

*Reliability Analysis* diselesaikan dengan jelas pada komponen yang sah yang diperoleh dari fase uji validitas sebelumnya. Tahap pengujian ini memanfaatkan bantuan program SPSS 26. Akibatnya, SPSS memberikan alat untuk mengukur ketergantungan dengan memperhatikan efek samping *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) pada output *Reliability Statistics*.

Berikut adalah daftar akhir taksiran *reliability* dari tiap-tiap *variable*.

**Tabel 3. Results of Reliability (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y)**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,792	0,780	Reliabel
	X1.2		0,782	Reliabel
	X1.3		0,781	Reliabel
	X1.4		0,763	Reliabel
	X1.5		0,765	Reliabel
	X1.6		0,780	Reliabel
	X1.7		0,788	Reliabel
	X1.8		0,770	Reliabel
	X1.9		0,766	Reliabel
	X1.10		0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,827	0,792	Reliabel
	X2.2		0,797	Reliabel
	X2.3		0,820	Reliabel
	X2.4		0,816	Reliabel
	X2.5		0,829	Reliabel
	X2.6		0,805	Reliabel
	X2.7		0,807	Reliabel
	X2.8		0,817	Reliabel
	X2.9		0,804	Reliabel
	X2.10		0,820	Reliabel
Kinerja (Y)	Y1	0,882	0,877	Reliabel
	Y2		0,875	Reliabel
	Y3		0,878	Reliabel
	Y4		0,872	Reliabel
	Y5		0,869	Reliabel
	Y6		0,863	Reliabel
	Y7		0,861	Reliabel
	Y8		0,874	Reliabel
	Y9		0,871	Reliabel
	10		0,859	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Hasil *Reliability Analysis* menurut tabel 3 bisa di lihat bahwa pada variabel *Self-efficacy* mempunyai nilai kurang dari *cronbach's alpha* yakni sebanyak 0,792, pada variabel Lingkungan kerja memiliki taksiran kurang dari *cronbach's alpha* yakni sebanyak 0,827, serta pada variabel Kinerja mempunyai nilai kurang dari *cronbach's alpha* yakni sebanyak 0,882. sehingga bisa di tarik kesimpulan setiap instrument variabel pada kuesioner yang di pakai pada riset ini di katakan reliabel sebagai alat ukur.

Berikut merupakan hasil distribusi frekuensi interval dari variabel *Self-efficacy*( $X_1$ ), Lingkungan kerja( $X_2$ ), Kinerja( $Y$ ):

**Tabel 4. Distribusi Data *Self Efficacy* Secara Menyeluruh**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Setuju	3	12%
2	34 – 41	Setuju	14	56%
3	26 – 33	Netral	8	32%
4	18 – 25	Tidak Setuju	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			25	100%

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari 25 responden penelitian, yang menyatakan *Self Efficacy* pada Kantor tersebut “SS” (12%) atau diperoleh 3 informan, yang menunjukkan “S” (56%) atau diperoleh 14 informan, yang menunjukkan “N” (32%) atau diperoleh 8 informan.

**Tabel 5. Distribusi Data Lingkungan Kerja Secara Menyeluruh**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Setuju	5	20%
2	34 – 41	Setuju	15	60%
3	26 – 33	Netral	5	20%
4	18 – 25	Tidak Setuju	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			25	100%

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari 25 responden penelitian, yang menyatakan **Lingkungan Kerja** pada Kantor tersebut “SS” (20%) atau diperoleh 5 informan, yang menunjukkan “S” (60%) atau diperoleh 15 informan, yang menunjukkan “N” (20%) atau diperoleh 5 informan.



**Tabel 6. Distribusi Data Kinerja Secara Menyeluruh**

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Setuju	5	20%
2	34 – 41	Setuju	11	44%
3	26 – 33	Netral	9	36%
4	18 – 25	Tidak Setuju	0	0
5	10 – 17	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah			25	100%

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari 25 responden penelitian, yang menyatakan **Kinerja** pada Kantor tersebut “SS” (20%) atau diperoleh 5 informan, yang menunjukkan “S” (44%) atau diperoleh 11 informan, yang menunjukkan “N” (36%) atau diperoleh 9 informan.

### Multiple Linear Regression Analysis

**Tabel 7. Results of Multiple Linear Regression Analysis**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.636	2.816		.581	.563
	Self-Efficacy (X1)	.669	.087	.601	7.729	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.234	.095	.192	2.468	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Menurut hasil yang tertera jadi dapat diterima model persamaan *regression* yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + Et$$

$$\hat{Y} = 1,636 + 0,669(X_1) + 0,234(X_2) + E$$

Persamaan regresi itu bisa dilihat jika:

1. Konstanta (a) sebanyak 1,636 : apabila *self-efficacy* (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan, jadi Kinerja (Y) sebanyak 1,636.
2. Koefisien Regresi (b<sub>1</sub>) *self-efficacy* sebanyak 0,669, hal ini menunjukkan bahwa jika *self-efficacy* bertambah 1 poin, jadi Kinerja pekerja akan bertambah sebanyak 0,669 melalui notasi jika *variable* lain ditafsir konsisten.
3. Koefisien Regresi (b<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja sebanyak 0,234, hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja bertambah sebanyak 1 point, jadi Kinerja pekerja akan bertambah sebanyak 0,234 melalui notasi bahwa *variable* lain ditafsir konsisten.

## Uji Determinan R<sup>2</sup>

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.458	1.957

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Self-Efficacy (X1)

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Diperoleh nilai-nilai dari uji regresi koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = 0,469$$

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa sebesar 46,9% varian yang bisa diuraikan pada *variable* bebas (*Self-efficacy* dan Lingkungan kerja) terhadap *variable* terikat (Kinerja), dan 53,1% dijelaskan oleh *variable* lain.

## Hypothesis

### t Test

Tabel 9. Results of t (Hypothesis I)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.276	2.151		2.918	.004
	Self-Efficacy (X1)	.735	.085	.660	8.702	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Tabel 10. Results of t (Hypothesis II)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.505	3.086		4.052	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.461	.114	.377	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil di atas dapat diterima hasil yaitu :

1. Variabel *Self-Efficacy* pada fase signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) atau 5% sebanyak  $0,000 < 0,05$  serta  $t$  hitung ( $8,702$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,714$ ), sehingga pada titik tersebut  $H_a$  didukung dan  $H_o$  ditolak, jadi pada tingkat tertentu variabel *self-efficacy* memberi pengaruh positif terhadap kinerja, dan itu bermaksud bahwa jika *self-efficacy* besar, kinerja juga akan bertambah baik.
2. Variabel lingkungan kerja pada fase signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) atau 5% sebanyak  $0,000 < 0,05$  serta  $t$  hitung ( $4,033$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,714$ ), pada titik tersebut  $H_a$  didukung dan  $H_o$  ditolak, jadi pada tingkat tertentu *variable* Lingkungan kerja berpengaruh *positive* atas kinerja, dan itu bermaksud bila Lingkungan kerja membaik, Kinerja juga pasti bertambah baik.

### *F Test*

Tabel 11. Result of *F*

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.554	2	164.277	42.878	.000 <sup>b</sup>
	Residual	371.636	97	3.831		
	Total	700.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Self-Efficacy (X1)

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Tabel 11 menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang ditentukan adalah 42,878 dengan peluang (Sig) = 0,000. Nilai  $F$  hitung yang ditentukan ( $42.878$ )  $>$   $F$  tabel ( $3.44$ ) dan nilai sigma berada di bawah kemungkinan bernilai 0,05 atau bernilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  didukung serta  $H_o$  ditolak, sehingga menunjukkan jika *self-efficacy* dan Lingkungan kerja memberi pengaruh positif atas Kinerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan pada riset ini adalah:

1. *Self-Efficacy* berpengaruh *positive* serta signifikan pada kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulang Bawang Barat, yang berarti bahwa jika *self-efficacy* pegawai meningkat, jadi Kinerja pekerja pun akan bertambah baik.

2. Lingkungan kerja berpengaruh *positive* serta signifikan pada Kinerja pekerja di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulang Bawang Barat, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja disesuaikan dengan kenyamanan pegawai, jadi kinerja pegawai juga akan bertambah baik.
3. *Self-efficacy* dan Lingkungan kerja secara bersamaan memberi pengaruh *positive* signifikan terhadap kinerja di kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulang Bawang Barat, yang berarti baik *self-efficacy* serta lingkungan kerja yang nyaman mempunyai dampak yang cukup besar atas kinerja pegawai.

## Saran

Saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Pegawai harus meningkatkan keyakinan diri agar dapat mengatasi pekerjaan yang dirasa sulit.
2. Menambahkan beberapa peralatan dan pewarnaan cat dinding yang disesuaikan demi kenyamanan para pegawai.
3. Melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang belum efektif secara berkala demi meningkatkan target Kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 65.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Komala, R. D., & Nellyaningsih. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling pada PT. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung pada Tahun 2017. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*, 3(2), 330–337.  
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/appliedscience/article/view/3761/3565>
- Sanusi, A. (2011). Metodologi penelitian bisnis. *Jakarta: Salemba Empat*, 14.
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. (2014). Self- Efficacy dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting dalam Pendidikan Karakter. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(2), 214–229.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta.
- Warganegara, T. L. P. (2016). the Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance At Department of Communication and Information in

**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA DI MASA PANDEMI COVID-19**

Inda Mayasari, Tri Lestira Putri Warganegara  
DOI: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.273>

ISSN 2809-8544



---

Bandar Lampung City. *The Third International Conference on Law, Business and Government Journal.*