

Kinerja Aparatur Sipil Negara Ditinjau dari *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Fisik di Kabupaten X

Dea Yuspita Sary

Universitas Islam Indonesia, Indonesia

19320177@alumni.uii.ac.id

Dian Febriany Putri*

Universitas Islam Indonesia, Indonesia

dian.febriany.putri@uii.ac.id

Received 2 Maret 2024; Revised 30 Maret 2024; Accepted 28 April 2024

*Corresponding Author

Abstract

Performance is the real behavior shown by each person as a work achievement produced in accordance with their role. In order to achieve good performance of the State Civil Service, self-efficacy and a physical work environment are needed. The research aims to determine the influence of self-efficacy and the physical work environment on the performance of State Civil Apparatus in X Regency. Researchers distributed online questionnaires to 132 State Civil Servants in X Regency, with 54 men and 78 women. The scales used are the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), General Self-Efficacy Scale (GSES), and Reactions Physical Work Environment Scale (RPWES). This research uses quantitative methods. The research results show that self-efficacy and the physical work environment simultaneously have a positive effect on the performance of the State Civil Service in X Regency.

Keywords: *Performance, Self-Efficacy, Physical Work Environment*

Abstrak

Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya. Dalam mencapai kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik, dibutuhkan *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X. Peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 132 Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X, dengan 54 laki-laki dan 78 perempuan. Skala yang digunakan dari skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), *General Self-Efficacy Scale* (GSES), dan *Reactions Physical Work Environment Scale* (RPWES). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X.

Kata kunci: *Kinerja, Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Fisik*

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi dituntut untuk bersaing dalam memperebutkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang harus dimiliki suatu organisasi, dan bukan hanya sebagai alat, namun sebagai pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dan harapan dari organisasi. Sumber daya dalam hal ini mengacu pada Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai penggerak roda mekanisme dalam organisasi pemerintahan. Sebagai lembaga penyelenggara negara, Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab penuh untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat.

Guna menjaga kekuatan sebuah organisasi pemerintahan, tidak hanya organisasi yang dituntut memberikan kesejahteraan yang baik untuk aparatur namun sebagai aparatur harus memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Demikian pula yang terjadi di Kabupaten X, dikutip dari salah satu portal berita *online* salah satu daerah, fraksi DPRD Kabupaten X menyoroti kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lingkup pemda dan kinerja X. Fraksi DPRD menyampaikan masih banyak sekali yang harus diperbaiki dan ditata ulang oleh pemerintah Kabupaten X. Hal ini terjadi karena pemerintah selama ini tidak memperhatikan kinerja para aparatur, seperti sistem aparatur maupun sistem kinerja yang sangat perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan tiga Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X, diperoleh informasi bahwa masih terdapat aparatur merasa belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti atasan merasa tidak puas dengan tugas-tugas yang telah diberikan, hal tersebut membuat tidak merasa optimal selain terdapat aparatur yang masih terlambat dan bolos pada saat jam kerja. Akibatnya, tidak tercapainya target kerja, penilaian kinerja dan kedisiplinan menyebabkan kinerja aparatur menurun dan mampu menimbulkan efek negatif pada aparatur lain, bahkan akan tidak menguntungkan bagi organisasi pemerintahan tersebut.

Guna mencapai kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik, dibutuhkan *self-efficacy*. *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi, dan juga berperilaku. Memiliki *self-efficacy* yang rendah akan membuat aparatur menjadi tidak yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Sementara itu, lingkungan kerja dipercaya menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja. Keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau memadai apabila sumber daya manusia suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, aman dan nyaman. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja aparatur tersebut.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *quantitative correlation research* dengan melibatkan kinerja sebagai variabel tergantungan, *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas. Secara operasional, kinerja adalah perilaku aktual yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dibawa oleh karyawan ke dalam peran mereka (Rivai, 2013). *Self-efficacy* secara operasional, merupakan pembelajaran diri, apakah dapat tampil sesuai kebutuhan atau tidak, dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek *self-efficacy* yaitu level atau *magnitude*, *strength* atau kekuatan dan *generality* atau keadaan umum (Bandura, 1997). Secara operasional, lingkungan kerjafisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, indikator tersebut antara lain: pencahayaan, sirkulasi

<https://journal.trunojowo.ac.id/jscl>

udara, kebisingan, warna ruangan dan bau (Sedarmayanti, 2011). Karakteristik subjek penelitian ini Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X berjenis kelamin laki-laki dan Perempuan.

Kinerja sebagai variabel tergantung menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) oleh Koopmans (2014) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*, dengan skala berisi 18 aitem (IWPQ-18). Namun terdapat 2 aitem gugur setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. *Self-efficacy* menggunakan *General Self-efficacy Scale* (GSES) oleh Schwarzer *et, al* (2002) skala ini disusun peneliti berdasarkan aspek dari Bandura (1997) yang meliputi *Magnitude* (tingkatan), *Strenght* (kekuatan), *Generality* (generalitas) dengan 10 aitem. Lingkungan kerja fisik menggunakan *Reactions Physical Work Environment Scale* (RPWES) oleh Sander, Caza, & Jordan (2019). Dengan Aspek *Focus*, *Sense of Beauty*, *Connectedness* terdiri dari 12 aitem.

Data dikumpulkan secara online menggunakan *google form*. Metode analisis data yang digunakan yakni uji asumsi klasik, diantaranya uji normalitas kolmogorov smirnov, uji mukolineritas, selanjutnya peneliti menggunakan uji regresi berganda diantaranya uji T, Uji F dan koefisien determinasi (*R Square*), koefisien determinasi parsial yang dilakukan menggunakan program statistik SPSS (*statistical product and service solution*).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan

Tabel 1. *Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	54	40,9%
Perempuan	78	59,1%
Total	132	100%

Tabel 2. *Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Instansi*

Instansi	Frekuensi	Persentase
Pemerintahan Daerah	104	78,8%
Puskesmas	24	18,2%
Sekolah	4	3%

Tabel 3. Deskripsi Data

	N	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	132	15	64	44,04	10,405
Self-Efficacy	132	20	50	39,83	7,463
Lingkungan Kerja Fisik	132	19	60	43,65	9,292

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa hasil signifikansi (Sig) 0,199 lebih besar dari 0,05 yang berarti menunjukkan nilai keseluruhan variabel berdistribusi normal.

	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,199	Normal

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* yakni 0,547 dan nilai VIF yakni sebesar 1.827. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik lebih besar dari > 0.100 dan nilai VIF lebih kecil dari < 10,00.

No		Tolerance	VIF	Keterangan
1	Self-Efficacy	40,9%	1.827	Tidak Ada Gejala
2	Lingkungan Kerja Fisik	59,1%	1.827	Tidak Ada Gejala

Tabel 6. Hasil Uji F

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 65,731 > dari nilai F tabel yakni 3,07, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y atau terdapat pengaruh variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik pada variabel kinerja.

Model	F	Sig.	Keterangan
1	65,731	0,000	Hipotesis Diterima

Tabel 7. Hasil Uji T

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2) Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,993 > 1,978$ t tabel. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,276 > 1,978$ t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dan H3 diterima.

	t	Sig.	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	4,993	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Fisik	4,276	0,000	Hipotesis Diterima

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan output R Square sebesar 0,505 hal ini berarti pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 50,5%.

Model	R Square	Keterangan
1	0,505	Simultan

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan output di bawah diketahui bahwa variabel *self-efficacy* paling berpengaruh pada variabel kinerja dengan besaran pengaruh yakni sebesar 27,6%. Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik besaran pengaruhnya yakni 22,9%.

	Standart Koefisien (Beta)	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi Parsial
<i>Self-Efficacy</i>	0,418	0,659	27,6%
Lingkungan Kerja Fisik	0,358	0,640	22,9%

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik pada variabel kinerja, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sulastri & Uriawan (2020), Redifeer *et, al* (2021), Cherian & Jacob (2013) dan Sofiatun & Mansyur (2021) penelitian tersebut mengatakan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X, sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima. Didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Beck & Schmidt (2015), Ratnasari dan Yusnita (2018), menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Laksmi, dkk (2021), dalam penelitiannya menjelaskan jika *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan besaran pengaruhnya 85,5%. Berbeda dengan Gunawan & Sutanto (2013) yang

menyatakan *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lebih banyak dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X, sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima. Didukung penelitian Jayusman, dkk (2021), Pramaswara & Priatna (2021), Wulandari (2017), membuktikan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja fisik yang baik, akan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Samson, *et al.* (2015) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja psikososial yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Warongan, *et al.* (2022) penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel *stress* kerja yang berpengaruh positif pada karyawan.

Pada hasil analisis penelitian ini, variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh sebesar 50,5 %, dengan secara terpisah variabel *self-efficacy* paling berpengaruh terhadap kinerja dengan besaran pengaruh yakni sebesar 27,6%. Sementara itu, variabel lingkungan kerja fisik besaran pengaruhnya yakni 22,9%. Hal ini berarti terdapat 49,5 % terdapat pengaruh variabel-variabel lainnya yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu alat ukur *self-efficacy* sebaiknya menggunakan alat ukur yang lebih spesifik, bertujuan untuk melihat *self-efficacy* pada Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan tugas-tugas utamanya dan mengatasi permasalahan yang mungkin akan terjadi. Kelemahan lainnya dalam penelitian ini yakni pada hasil kinerja Aparatur Sipil Negara belum menggunakan nilai kinerja Aparatur Sipil Negara yang sebenarnya. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji terhadap dua pengaruh sehingga perlu untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti pengaruh lain yang belum dikaji terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten X. *Self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh simultan terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 50,5%. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 27,6%, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja dengan pengaruh sebesar 22,9%.

Bagi subjek penelitian diharapkan dapat menetapkan tujuan secara pribadi dengan mengukur kemampuan yang dimiliki. Apabila Aparatur Sipil Negara berhasil menjalankan tugas-tugas dan mencapai tujuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Sebaiknya, Aparatur Sipil Negara memperhatikan lingkungan kerja guna mendukung individu dalam melakukan berbagai aktivitas di ruang kerja seperti memperbaiki desain ruangan, penerangan, sirkulasi udara, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan, minim dari kebisingan. Bagi peneliti yang akan meneliti dengan topik yang sama, hendaknya menambahkan jumlah subjek atau responden pada sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.

<https://journal.trunojowo.ac.id/jscl>

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 2 No 2 pp 10-16

- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Gunawan, K. J., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy dan Temperamen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1). 1-11.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Jurnal Magenta*, 9(2). 75-82.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. The Netherlands: CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen.
- Laksmi, N. P. D. P., Kawiana, I. G. P., & Yayati, I. I. D.A. (2021). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 468-475
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplaza. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1). 51-66.
- Redifer, J. L., Bae, C. L., & Zhao, (2021). Self Efficacy and Performance Feedback: Impacts on Cognitive Load During Creative. *Learning and Instruction*, 71
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3.
- Sander, E. L. J., Caza, A., & Jordan, P. J. (2019). Psychological Perceptions Matter: Developing the Reactions to The Physical Work Environment Scale. *Building and Environment*, 148, 338-347.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulastri, L. & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. Komitmen: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (1), 43-49.
- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 189-199.
- Warongan, B. U.C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wulandari, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 5(1), 150–164.