

Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan

(The Influence of Work Morale, Work Environment and Self-Efficacy on the Performance of Balangan Regency Library and Archives Service Employees)

Abdul Kadir¹, Yusifa Zulaiha², Rofinus Leki³, Marya Yully Cristine⁴, Naimah⁵

^{1,2,3,4}**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin**

⁵**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari Banjarmasin**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan secara parsial Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang berjumlah 230. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian penulis menggunakan rumus Slovin yakni 70 Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

Kata kunci: semangat kerja, lingkungan kerja, efikasi diri, kinerja pegawai

Abstract: *This research aims to determine and analyze the influence simultaneously and partially of Work Morale, Work Environment and Self-Efficacy on the Performance of Balangan Regency Library and Archives Service employees. This type of research uses descriptive quantitative with a survey approach where questionnaires will be distributed to all research respondents, where the population in this research is the Balangan Regency Library and Archives Service Employees totaling 230. Determining the number of samples used in the author's research uses the Slovin formula, namely 70 Service Employees Balangan Regency Library and Archives. Data collection techniques use questionnaires and interviews. The measurement scale uses a Likert scale with a preference level of 1 to 5. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The test results show that simultaneously and partially Work Morale, Work Environment and Self-Efficacy have a significant effect on the Performance of Balangan Regency Library and Archives Service Employees. The work environment has a dominant influence on the performance of Balangan Regency Library and Archives Service employees.*

Keywords: *work morale, work environment, self-efficacy, employee performance*

Alamat Korespondensi:

Abd Kadir, e-mail: audahkadir63@gmail.com. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

PENDAHULUAN

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, serta pekerjaan yang dibuat menyenangkan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, karena lingkungan kerja adalah salah satu hal yang mampu memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehari hari sehingga dapat bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja meliputi keamanan lingkungan, ketersediaan

alat-alat, ruangan yang nyaman serta sirkulasi udara yang baik.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas tersebut yang diberikan organisasi, maka akan memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang bekerja di organisasi. Selama ini permasalahan yang sering dihadapi organisasi dalam menjaga lingkungan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja sehari-hari. Jika suasana lingkungan kerja menyenangkan maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya dan akan dapat bekerja dengan hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan organisasi.

Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas keahlian atau bakat yang telah dimiliki dan benar-benar menggunakan keahlian tersebut untuk menyelesaikan tugas atau pengambilan keputusan sebuah tindakan. Tindakan maupun kegiatan yang dilakukan dengan baik oleh seseorang, berpotensi akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Namun sebaliknya, jika seseorang mengalami kegagalan dalam mengambil keputusan untuk sebuah tindakan dan mendapatkan penyelesaian tugas yang kurang baik, dapat berpotensi mempengaruhi penurunan kepercayaan diri seseorang tersebut.

Selain semangat kerja dan lingkungan kerja, efikasi diri sebagai kepercayaan diri pegawai juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak pegawai yang memiliki kemampuan atau ide – ide dalam inovasi bekerja namun tidak terlihat dikarenakan tidak percaya dirinya pegawai seperti pada rapat – rapat internal yang dilaksanakan ketika pimpinan mempersilahkan untuk mengutarakan

ide ide pegawai sebenarnya memiliki ide yang baik namun tidak tersampaikan karena tidak percaya diri, hal inilah yang perlu diperbaiki semua pegawai harus percaya diri akan kemampuannya, ketakutan ketika salah dalam bekerja juga menjadi hal yang sangat menakutkan bagi pegawai sehingga hal ini harus terus diperbaiki agar semua pekerjaan dilakukan pegawai dengan efikasi diri yang baik.

Ketakutan akan kesalahan dari pegawai menjadikan kepercayaan diri pegawai menjadi masalah, hal ini menjadi permasalahan mendasar yang harus segera diperbaiki banyak pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja namun tidak percaya diri menyampaikannya dikarenakan takut akan resiko pekerjaan jika salah dan akan disalahkan pimpinan jika terjadi kesalahan hal ini tidak boleh terjadi lagi semua harus memberikan dorongan kepada pegawai untuk tidak takut dan percaya diri serta tidak menyalahkan siapa pun jika ada terjadi kesalahan.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah di Kabupaten Balangan

Semangat Kerja

Menurut Nurmansyah, (Eka Aliynur Gustina, 2016:29) “mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:96) semangat kerja dan kegairahan pada hakikatnya adalah “perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja”. Menurut Nitisemito (Yordy Wisnu Kusuma, 2016:5) semangat kerja dan gairah sulit untuk

dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nurmansyah (Eka Aliynur Agustina, 2016:36) indikator semangat kerja adalah a). Produktivitas kerja, b). Absensi kerja, c). Labour Turn-over, d). Kegelisahan/ keluhan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010:67) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan

umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Herman Sofyandi (2015:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi".

Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain."

Menurut Basuki dan Susilowati (2015:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2016:65) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator yang diuraikan Mangkunegara (2015:105), adalah: a). Penerangan / cahaya di tempat kerja. b). Temperatur / suhu udara di tempat kerja. c). Kelembaban di tempat kerja. d). Sirkulasi udara di tempat kerja. e). Kebisingan di tempat kerja. f). Tata warna di tempat kerja. g). Dekorasi di tempat kerja. h). Musik di tempat kerja. i. Keamanan di tempat kerja.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya, pegawai yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka akan dengan mudahnya ia mengeluarkan

kemampuannya seperti ide-ide, gagasan serta kreativitasnya untuk kemajuan organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Bandura efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 2004). Bandura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.

Menurut Alwisol (2010) “Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”. Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak lebih mungkin menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah (Feist & Feist, 2013).

Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di isyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita) karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2010) Efikasi diri juga merupakan asumsi dasar teori kognitif sosial, Albert Bandura yang menyoroti pertemuan yang kebetulan dan kejadian tak terduga dengan serius meskipun tahu bahwa pertemuan dan peristiwa ini tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Cara manusia beraksi, terhadap pertemuan atau kejadian yang diharapkan itulah yang biasa lebih kuat daripada peristiwanya sendiri.

Teori kognitif sosial yang menggunakan perspektif keagenan, menjelaskan bahwa manusia memiliki kapasitas untuk melatih pengontrolan atas alam dan kualitas hidup mereka sendiri. Manusia adalah produsen sekaligus produk sistem sosial. Performa manusia umumnya berkembang, ketika mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi, yaitu keyakinan bahwa mereka dapat menampilkan perilaku yang akan menghasilkan perilaku yang diinginkan dalam situasi tertentu (Feist & Feist, 2013).

Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih tepat arah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Bandura (1997) mengistilahkan keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama

individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Efikasi mengacu pada keyakinan sejauh mana seseorang mampu memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan atau menjalankan tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan bandura (Ormrod, 2008).

Baron dan Byrne (2004) membagi efikasi diri kedalam tiga dimensi yaitu efikasi diri sosial, efikasi diri pengaturan diri, dan efikasi diri akademik. Baron dan Byrne (2004) mengatakan bahwa Efikasi diri akademik dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu untuk melakukan tugas akademik yang diberikan dan menandakan level kemampuan dirinya.

Efikasi diri sangat penting bagi pelajar untuk mengontrol motivasi mencapai harapan-harapan akademik. Efikasi diri akademik jika disertai dengan tujuan-tujuan yang spesifik dan pemahaman mengenai prestasi akademik, maka akan menjadi penentu suksesnya perilaku akademik di masa yang akan datang. Pemahaman ini menggambarkan bahwa efikasi diri akademik dapat menjadi suatu sumber daya yang sangat penting bagi pengembangan diri melalui pilihan aktivitas mahasiswa.

Indikator Efikasi Diri

Indikator self-efficacy mengacu pada 3 dimensi self-efficacy yaitu dimensi level, dimensi generality, dan

dimensi streght. Brown dkk (dalam Yunianti Elis, dkk, 2016, hlm. 93) merumuskan beberapa indikator self-efficacy yaitu : a). Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, b). Yakin dapat memotivasi diri. c). Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, d). Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. e). Yakin dapat menyelesaikan tugas.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di hasilkan pegawai dalam periode tertentu yang seperti pencapain seorang pegawai dalam bekerja dapat merealisasikan hasil kerja sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Hasibuan, 2015:76). Kinerja organisasi atau Kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha.

Kinerja karyawan yang dinyatakan Mangkunegara (2015:55) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah Kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output,

jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Tampaknya dimensi lain dari Kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting suatu pekerjaan.

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi untuk dinilai, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin berKinerja lebih baik dalam satu kriteria dibandingkan kriteria lainnya. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya. Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan hal ini. Beberapa perkantoran atau Dinas lainnya merupakan bagian pekerjaan yang memiliki bobot yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian atau pengabdian.

Pada saat mengukur kinerja, adalah penting menentukan kriteria yang relevan, Umumnya, kriteria itu relevan ketika difokuskan pada aspek yang paling penting dari pekerjaan si karyawan. Sebagai contoh, menilai seorang petugas pelayanan kepuasan konsumen dalam suatu perusahaan dari .penampilan. tentu saja kurang relevan dibandingkan dengan jumlah telepon yang ditanganinya. Contoh ini menekankan bahwa kriteria pekerjaan yang terpenting harus diidentifikasi dan dikaitkan dengan Job Description, Job Spesification.

Pekerjaan umumnya melibatkan beberapa tugas dan tanggung jawab. Jika penilaian kinerja mengabaikan beberapa tanggung jawab yang penting, maka penilaian menjadi tidak efisien. Sebagai contoh, jika kinerja seseorang pewawancara hanya dinilai dari jumlah pelamar yang dipekerjakan, dan bukannya kualitas pelamar, maka hal ini bisa jadi tidak efisien. Jika beberapa kriteria yang

tidak relevan dimasukkan, maka kriteria ini bisa dikatakan terkontaminasi.

Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu, juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa. kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja.

Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2015:71) menyatakan bahwa: .produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernandin dan Russel (1995:21) dalam Gomes (2015:135) mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

- a). Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b). Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c). Job Knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d). Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e). Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

f). Dependability, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g). Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

h). Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan lingkungan kerja pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah eksplanatory.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang berjumlah 230. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian penulis menggunakan rumus Slovin, yakni 70 Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan. Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat preferensi 1 sampai dengan 5. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	Beta	sig
Konstanta	18,898				
Semangat Kerja (X1)	0,397	2,091	1,997	0,210	0,040
Lingkungan Kerja (X2)	0,291	4,320	1,997	0,439	0,000
Efikasi Diri (X3)	0,365	2,070	1,997	0,226	0,042
Konstanta = 18,898		F hitung = 17,658			
Multiple R = 0,667		F tabel = 2,74			
R square (R ²) = 0,445		Sig = 0,000			

Pada Tabel 1 dapat dilihat R Square sebesar 0,445 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 45,5% sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh sebab lain di luar dari penelitian ini.

Nilai R Square sebesar 0,445 atau 45,5% menyatakan korelasi hubungan variabel bebas Semangat Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Efikasi Diri (X3) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan yang sangat kuat.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,898 + 0,397 X_1 + 0,291 X_2 + 0,365 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut.

1. Konstanta = 18,898

Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 18,898. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Semangat Kerja (X1) = 0,397

Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0,397 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Semangat Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Semangat Kerja mengalami kenaikan

satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,397.

3. Lingkungan Kerja (X2) = 0,291

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,462 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,291.

4. Efikasi Diri (X3) = 0,365

Nilai koefisien regresi variabel Efikasi Diri (X3) sebesar 0,365 bernilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel Efikasi Diri dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan jika variabel Efikasi Diri mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,365.

Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji simultan menyatakan bahwa Fhitung (17,658) > Ftabel (2,74) sehingga hipotesis pertama yang mengatakan Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Efikasi Diri berpengaruh **signifikan** secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan dapat diterima atau teruji.

a. Pengaruh variabel Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y). Semangat Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) karena nilai thitung (2,091) > ttabel (1,997) dan Sig 0,040 < 0,05.

b. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.13 dimana thitung (4,320) > ttabel (1,997) dan Sig 0,000 > 0,05.

c. Pengaruh variabel Efikasi Diri (X3) terhadap Kinerja (Y), Efikasi Diri

(X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.13 dimana $t_{hitung} (2,070) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig 0,000 < 0,05$.

Lingkungan Kerja (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan table 1 besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 45,5% sedangkan sisanya 55,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini, berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian kuat dengan hasil 0,445 sesuai dengan tabel korelasi terletak diantara 0 s.d. 0,49 dengan penilaian korelasi yang lemah.

Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis II diatas, bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, hal ini berarti jika pegawai bekerja dengan semangat maka pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan juga akan menjadi baik.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Semangat Kerja jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju atas pernyataan Pegawai tidak malas dalam bekerja. Pegawai tidak menunda pekerjaan. Pegawai memiliki tingkat absensi yang baik. Pegawai selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik. Pegawai puas bekerja pada organisasinya selama ini. Pegawai tidak menginginkan perpindahan kerja. Pegawai selalu tenang dalam bekerja dan Pegawai

terhindar dari kegelisahan dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pamela Deswita. 2018. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi, semangat kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Selain itu juga dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Nurmansyah, (Eka Aliynur gustina 2016:29) “mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih semangat sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Kedepannya semua pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan harus bekerja dengan semangat, jika niat bekerja diawali dengan semangat maka akan dengan mudah melakukan penyelesaian pekerjaan, terutama pada hari senin atau setelah libur panjang banyak pegawai yang terlena dengan liburnya sehingga semangat kerja menurun ketika awal masuk kerja setelah libur hal ini harus di siasati oleh organisasi dengan memberikan semangat langsung dari pimpinan organisasi.

Posisi penelitian mendukung Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, hal ini berarti jika Lingkungan Kerja baik maka pegawai akan dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Lingkungan Kerja jawaban responden yang rata - rata menjawab setuju atas pertanyaan memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang baik. memiliki cahaya lampu yang sangat besar, memiliki suhu udara yang baik bagi semua pegawai. Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan suhu udara pada kantor baik dingin maupun panas. miliki ruang kerja dengan kelembaban yang normal. Pegawai dapat menyesuaikan keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya. Suhu udara disekit bersih dengan cukupnya oksigen yang diperlukan. Suhu udara pada sejuk. jauh dari kebisingan. Pegawai dalam bekerja tidak terganggu dengan kebisingan.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dengan sebaik mungkin. mengatur tata letak ruang kerja dengan baik. melengkapi perlengkapan kerja sesuai keperluan. menyediakan musik di tempat kerja. melakukan pemilihan musik dengan selektif. menjaga kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. Lingkungan Kerja menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini kedepannya lingkungan kerja harus dibuat nyaman karena kantor merupakan rumah kedua pegawai setelah dia berangkat kerja dari rumah, kantor yang nyaman akan mendukung pekerjaan pegawai menjadi baik hal ini kedepannya perlengkapan ruang kerja harus dilakukan inventaris atau pencatatan yang baik, barang yang sudah tidak

layak bisa dihapuskan atau di lelang dan melakukan peremajaan pada fasilitas kerja yang tidak berfungsi dengan baik selain itu juga hubungan sesama pegawai, pegawai dengan atasan dan sesama atasan yang harus terjalin dengan harmonis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Liana, Intan .2020. Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean. Berdasarkan hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Semangat Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perikanan Wilayah Bawean. Berdasarkan hasil uji t didapatkan hasil Semangat Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perikanan Wilayah Bawean selain itu juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai

Penelitian mendukung Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan, hal ini berarti pegawai harus percaya diri dalam bekerja karena akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Efikasi Diri jawaban responden rata - rata menjawab setuju jika Pegawai mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima. Pegawai dapat menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target. Pegawai mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri. Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas. Pegawai gigih dalam bekerja. Pegawai tekun dalam bekerja. Pegawai mampu bertahan saat menghadapi kesulitan. Pegawai mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan. Pegawai yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan. Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang bersifat meskipun itu luas atau spesifik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ananda Aprilia. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Hasil uji determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,672, artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 67,2% oleh lingkungan kerja dan efikasi diri, sementara sisanya 32,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, selain itu juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Posisi penelitian mendukung Efikasi Diri berpengaruh signifikan secara parsial dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis III diatas bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,2439, sehingga variabel yang berpengaruh dominan Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan adalah variabel hal ini tidak sejalan dengan anggapan penulis pada hipotesis yang menuduga bahwa Efikasi Diri sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja namun hasil penelitian berdasarkan jawaban kuesioner responden hasil menyatakan lingkungan kerja yang dominan terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Schultz & Schultz (2016:65) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau daLam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2016:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja harus diberikan dengan nyaman kepada pegawai perencanaan pekerjaan ruang kerja serta perlengkapan fasilitas kantor harus direncanakan dengan baik dan dipastikan barang yang dibeli memiliki kualitas yang baik agar mampu bertahan lama dan berfungsi baik ketika digunakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara simultan Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.
2. Secara parsial Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Balangan adalah Lingkungan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan, Cikmat dan Haryono. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ananda Aprilia. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang*. <http://e->

journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM/article/view/2121/1454 . diakses 12 Maret 2024

- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono, S.P. (2015). *Analisis Data*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Hofstede. (2015). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New. York: McGraw-Hill, USA.
- Liana, Intan. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Wilayah Bawean*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/cgi/users/home?screen=EPrint::Edit&eprintid=1875&stage=core#t> . diakses 12 Maret 2024
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Pamelia Deswita. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan*

- Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. <http://jurnal.uwp.ac.id/ppsi/index.php/map/article/view/42> . diakses 12 Maret 2024
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Ilham Jaya.
- Sekaran, Uma (2015). Research Methods For Business, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang .2015. Manajemen Stratejik, Edisi keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto .2015. Budaya Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Sony Pembriana Samosir. 2022. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai. <https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/view/775/497>. diakses 12 Maret 2024
- Sritua, Arief .2015. Metodologi Penelitian Ekonomi. Universitas. Indonesia. Jakarta.
- Steviani Yeti Juliana Masoko. 2022. Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40001>.diakses 12 Maret 2024
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyanto, Danang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.
- Supomo, B. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE.
- Susanto. (2015). "Leadpreneurship". Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. (2015). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.