

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, EFIKASI DIRI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KONAWA KEPULAUAN**  
*(The Effect of Work Discipline, Self Efficacy, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance in Personnel and Human Resource Development Agency of Konawe Islands Regency)*

**Rizka Palando Kamaruddin**

[nonarizkapk@gmail.com](mailto:nonarizkapk@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

**Buyung Sarita**

[buyungsarita\\_buyung@yahoo.com](mailto:buyungsarita_buyung@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**Aidin Hudani Awasinombu**

[aidinhudani2021@gmail.com](mailto:aidinhudani2021@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><i>Sejarah Artikel:</i> Diterima 18 – 10 – 2021 Disetujui 26 – 11 – 2021 Dipublikasikan 28 – 08 - 2022</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> <i>Work Discipline, Self Efficacy, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance</i></p> <hr/> <p><b>Klasifikasi JEL:</b>  H10; H11</p>	<p><i>The purpose of this study is to examine and analyze work discipline, self-efficacy, work environment and organizational culture simultaneously on employee performance in BKPSDM of Konawe Islands Regency. The research analysis unit is an employee at the BKPSDM of Konawe Islands Regency. Respondents who were sampled were 39 employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. The analytical method used in testing the hypothesis is multiple linear regression analysis with the calculation process using SPSS 21. Qualitative information is used to explore additional information related to the results of hypothesis testing.</i></p> <p><i>The results of this study indicate that: Work discipline, self-efficacy, work environment and organizational culture in simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline, self-efficacy, work environment and organizational culture partially significant influence on employee performance in BKPSDM of Konawe Islands Regency. Suggestions for BKPSDM of Konawe Islands Regency can provide good motivation and create better disciplined innovations, maintain friendship with leaders, and provide job training that can support employee performance</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan pada pengelolaan keuangan dan pengendalian modal usaha, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia diyakini sebagai sebuah aset vital dalam sebuah organisasi karena merupakan implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (1997) dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting. Sehingga dengan mensejahterahkan sumber daya manusianya dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian Negara yang didaulat sebagai pembina kepegawaian secara nasional sesuai amanat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi acuan data Pegawai Negeri Sipil yang akurat, terintegrasi dan terkini. sebaran PNS di setiap kabupaten lingkup Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan buku statistik PNS per Desember 2020 oleh Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, dari 4.168.118 jumlah PNS berstatus aktif di seluruh Indonesia, terdapat 73.099 PNS yang berada di wilayah Sulawesi Tenggara dan khususnya untuk Kabupaten Konawe Kepulauan berjumlah 1.317 PNS yang terdaftar.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Konawe Kepulauan yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Konawe Kepulauan Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia lingkup Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil pra penelitian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Konawe Kepulauan dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai dan masyarakat yang hendak melakukan pelayanan, ditemukan adanya keluhan terkait ketidakpuasan pelayanan yang diterima yang disebabkan karena ketidakdisiplinan pegawai, kurang profesional dalam melakukan pelayanan serta fasilitas dan lingkungan kantor yang kurang memadai.

Rivai (2017) dalam Prayogi dkk. (2019) mengatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Berdasarkan pra survey, ditemukan tingkat kehadiran pegawai cukup baik jika mengacu pada rekap bulanan kehadiran pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Akan tetapi, pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya masih dianggap hadir sehingga kurangnya acuan untuk melakukan peneguran terhadap pegawai-pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan absensi dilakukan secara manual sehingga pegawai yang terlambat masih dapat mengabsen kembali.

Selain tingkat kedisiplinan dalam bekerja diyakini mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan, perlu adanya dorongan dari sisi karyawan itu sendiri tentang kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini biasanya disebut efikasi diri (*self efficacy*). Bandura (1977) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Hal tersebut selaras dengan penjabaran atas teori COR seperti yang disebutkan oleh Clercq et al. (2018) bahwa *self-efficacy* mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang keterlibatan karyawan dalam kegiatan peningkatan kinerja. Fenomena yang terjadi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan terkait efikasi diri yaitu terdapat beberapa pegawai yang kurang yakin terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, tidak berani bertanya terkait ketidaktahuannya sehingga pekerjaan yang diberikan diselesaikan dalam waktu yang cukup lama hingga bahkan tidak rampung sama sekali karena telah pasrah terhadap ketidaktahuannya. Hal ini disebabkan pribadi pegawai yang pemalu sehingga lebih sering bersikap pasif untuk berkomunikasi terhadap sesama rekan kerja. Ketidaksesuaian ilmu pendidikan yang dimiliki dengan jabatan yang ditempati juga menjadi salah satu faktor rendahnya efikasi diri pegawai.

Selain faktor-faktor tersebut di atas, kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Bukhari & Pasaribu, S.E. (2019) mengatakan bahwa organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan sehingga dapat berkinerja dengan baik.

Fenomena gap berkaitan dengan lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan yaitu tidak adanya pembatasan antara ruang kerja Sekretariat, Bidang Kepegawaian dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menyebabkan proses pelayanan terkadang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ada. Kondisi lingkungan kerja demikian membuat bingung pegawai ataupun masyarakat yang hendak berkonsultasi, serta mempengaruhi para pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepegawaian. Sirkulasi udara juga merupakan salah satu keluhan baik dari pegawai atau masyarakat yang akan dilayani maupun dari pegawai petugas pelayanan. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran pihak-pihak tertentu yang masih merokok di dalam ruangan dengan kondisi AC (*Air Conditioner*) menyala dan ruangan tertutup. Fenomena lingkungan kerja lainnya yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni beban kerja staf yang besar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Robbins (2006) dalam Hakim & Hadipapo (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Fenomena gap yang terjadi yaitu saat proses pelayanan kepegawaian, pegawai sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan dan tidak berkaitan dengan tugas yang sedang dilaksanakan sehingga dapat mengurangi waktu kerja, dan juga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut juga akhirnya menimbulkan ketidakpuasan pegawai ataupun masyarakat yang sedang dalam proses pelayanan.

Dheviests dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya yang membahas terkait pengaruh disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Gedung Departemen D PT Gajah Tunggal Tbk dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan kuisioner yang diberikan kepada objek penelitian. Populasi yang dirujuk adalah karyawan Departemen *Building Plant D* PT Gajah Tunggal Tbk dengan jumlah 203 karyawan dan jumlah sampel yang diambil berjumlah 134 responden. Tujuan penelitian tersebut untuk membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Tunggal Tbk. Akan tetapi pada kenyataan yang ditemukan, hasil penelitian menunjukkan masih ada beberapa variabel yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mereka menyarankan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih luas dan mendalam tentang peningkatan kinerja pegawai hasil dari variabel lain yang belum diteliti seperti kapabilitas transformasional, budaya organisasi dan kepemimpinan. Hal tersebut yang menjadi acuan penulis mengambil variabel budaya organisasi sebagai salah satu variabel dalam melakukan penelitian berikutnya.

Berdasarkan teori-teori, fenomena gap dan riset gap yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

Istilah disiplin mempunyai konotasi negatif dan positif. Dalam konteks negatif, disiplin lebih dikaitkan dengan suatu ancaman dan hukuman. Disiplin dalam konteks positif, lebih dikaitkan sebagai upaya mentaati peraturan. Menurut Asmiarsih (2006) dalam Firmansyah (2013) kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 1 ayat 4 dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam peraturan pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Menurut Handoko (2006) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis disiplin, yaitu:

#### **1) Disiplin Preventif**

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga dapat menghindari/mencegah penyelewengan-

penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya disiplin diri pada setiap karyawan tanpa terkecuali.

- 2) **Disiplin Korektif**  
Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk menjaga berbagai standar organisasi tetap konsisten dan efektif.
- 3) **Disiplin Progresif**  
Disiplin progresif merupakan suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **Efikasi Diri**

Bandura (1997) mengemukakan “*self efficacy is the belief in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations*”. Menurutnya pengertian efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Hal ini selaras dengan penjabaran atas teori COR jabaran oleh Clerq *et al.* (2018) bahwa *self efficacy* mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang keterlibatan pegawai dalam kegiatan peningkatan kinerja.

Menurut Bandura (1977), efikasi diri terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- 1) **Level** (tingkatan kesulitan)  
Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas itu berbeda sesuai tingkat kesulitan masalah. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang kemampuan dalam melakukan tugas. Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkatan yang dibebankan pada individu, yang nantinya terdapat tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan.
- 2) **Generality** (keluasan)  
Cakupan bidang tingkah laku manusia itu luas dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas di banyak bidang atau dalam bidang tertentu saja. Mampu atau tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu mengungkapkan gambaran secara umum tentang efikasi diri individu tersebut.
- 3) **Strength** (ketahanan)  
Hal yang berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. Dengan efikasi diri, kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Semakin kuat perasaan efikasi diri dan semakin besar ketekunan, semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan menjadi berhasil.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2002) dalam Afandi dkk. (2016) agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Robbins (2010) juga mengatakan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan Terry (2016) mengatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi ataupun perusahaan. Sementara menurut Kussrianto (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Indikator pengukuran lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menurut Robbins (2010) dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Suhu, yaitu keadaan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, yang menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.
- 2) Ukuran dan pengaturan ruang kerja yaitu kondisi yang merefleksikan tempat bekerja bagi para pegawai, dimana ukuran dan pengaturan ruangan kerja yang memadai dapat membantu dalam fleksibilitas kerja pegawai.
- 3) Sirkulasi udara, yaitu kondisi atau fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

- 4) Pencahayaan/Penerangan, yaitu kondisi dimana intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai.
- 5) Hubungan kerja yaitu berkaitan dengan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 6) Hubungan kerja dengan atasan yaitu berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2009) mengemukakan sebuah teori yang disebut “*Path-Goal Theory*” menjelaskan bagaimana kinerja dari setiap anggota organisasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat dominan di dalam organisasi itu sendiri, salah satunya adalah budaya organisasi. Dijelaskan lebih jauh lagi bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut (suatu sistem dari makna bersama).

Dalam pengembangan budaya organisasi, Robbins dan Judge (2009) juga menerangkan ada tujuh karakteristik utama dalam mendeskripsikan budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek timbal balik pada orang-orang dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan di sekitar tim daripada per individu.
- 6) Agresifitas, sejauh mana orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
- 7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu elemen yang tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Menurut Gomes, F.C (2010), kinerja adalah catatan hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau aktivitas karyawan untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan Hasibuan (2005) dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Demikian halnya jika kinerja pegawai menurun dapat turut mempengaruhi dan menurunkan prestasi perusahaan dan tujuan yang ditetapkan akan sulit tercapai.

Gomes, F.C (2010) menjelaskan bahwa aspek-aspek kriteria kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
  - 2) *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
  - 3) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
  - 4) *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
  - 5) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
  - 6) *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
  - 7) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
- Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi.

### **Hubungan Antar Variabel**

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mentaati dan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab dan peningkatan efisiensi dan kinerja. Rivai (2017) dalam Prayogi dkk. (2019) mengatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Penjabaran atas teori COR seperti yang disebutkan oleh Clercq et al. (2018) bahwa *self-efficacy* mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang keterlibatan karyawan dalam kegiatan peningkatan kinerja

Menurut Bukhari & Pasaribu, S.E. (2019), organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan sehingga dapat berkinerja dengan baik. Budaya organisasi diketahui dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi yang ditempatinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

H1 : Disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mentaati dan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab dan peningkatan efisiensi dan kinerja. Rivai (2017) dalam Prayogi dkk. (2019) mengatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sendiri. Disiplin dapat membentuk diri dan membuat keberhasilan dalam bekerja. Hubungan antar variabel ini didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tumilaar (2015), Afandi, A. dkk. (2016), dan Prayogi, A.M dkk. (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### **Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Penjabaran atas teori COR seperti yang disebutkan oleh Clercq et al. (2018) bahwa *self-efficacy* mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang keterlibatan karyawan dalam kegiatan peningkatan kinerja. Hubungan antar variabel ini didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fajriah, Nailul & Darokah, Marcham (2016), Putri, Fadiarni W. (2018), Susanto, Eko (2018), Muzakki & Pratiwi, Anggita R. (2019) dan Nurjati, M.R.B dkk. (2019) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

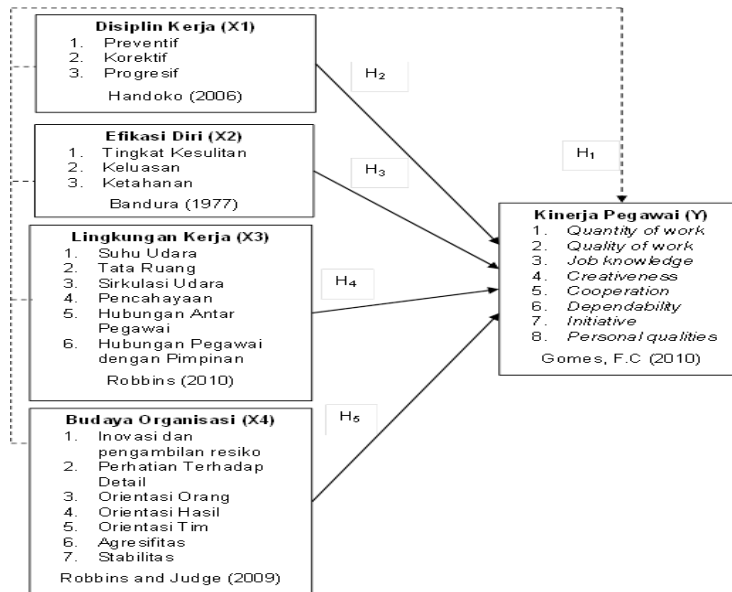
Menurut Bukhari & Pasaribu, S.E. (2019), organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan sehingga dapat berkinerja dengan baik. Hubungan antar variabel ini didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Afandi, A. dkk. (2016), Riyanto, S. dkk. (2017) dan Putri, Fadiarni Widyaning (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi diketahui dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi yang ditempatinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sempene dkk., (2002) dalam Siswatiningsih dkk. (2018) mengatakan budaya organisasi harus dirangsang untuk dapat memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Hubungan antar variabel ini didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hakim & Hadipapo (2015), Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Suherman dkk. (2017) yang menemukan hal yang serupa bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kenaikan kinerja pegawai.

H5 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kasual antar variabel yakni pengaruh antara disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN berjumlah 19 orang tidak terhitung Kepala BKPSDM dan pegawai non ASN yang berjumlah 20 orang sehingga total populasi berjumlah 39 pegawai. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dan data tersebut diuji dengan menggunakan software SPSS versi 21.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian bebas yaitu disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Untuk menerima atau menolak terlebih dahulu ditentukan hipotesis sebagai aturan. Sehingga akan diketahui nilai kritis sebagai pedoman menerima atau menolak hasil uji. Berikut ini adalah tabel anova yang digunakan sebagai dasar uji:

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1891,256	4	472,814	81,054	,000 <sup>b</sup>
Residual	198,334	34	5,833		
Total	2089,590	38			

Uji hipotesis pengaruh X1, X2, X3, X4 terhadap Y secara simultan dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai rho sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan pada taraf nyata 5% sehingga hipotesis 1 (H1) diterima.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS 21, maka diperoleh hasil perhitungan pada tabel berikut ini:

**Table 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,671	3,003		3,553	,001
1 Disiplin Kerja	,596	,113	,354	5,297	,000
Efikasi Diri	,647	,175	,307	3,693	,001
Lingkungan Kerja	,165	,067	,185	2,481	,018
Budaya Organisasi	,302	,096	,294	3,144	,003

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat disimpulkan rumus persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,354X_1 + 0,307X_2 + 0,185X_3 + 294X_4$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,354, artinya jika variabel terikat lainnya tetap dan variabel disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,354.
- Koefisien regresi efikasi diri (X2) sebesar 0,307, artinya jika variabel terikat lainnya tetap dan efikasi diri (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,307.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,185, artinya jika variabel terikat lainnya tetap dan lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,185.
- Koefisien regresi budaya organisasi (X4) sebesar 0,294, artinya jika variabel terikat lainnya tetap dan budaya organisasi (X4) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,294.

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,354 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H2) yang diajukan diterima. Sedangkan hasil pengujian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,307 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H3) yang diajukan diterima. Serta hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,185 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,018 < \alpha 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H4) yang diajukan diterima. Selanjutnya hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimasi koefisien Beta 0,294 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif sehingga memiliki arti bahwa pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar  $0,003 < \alpha 0,05$ . Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya



organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis (H5) yang diajukan diterima

**Table 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,905	,894	2,41523

Berdasarkan tabel diatas, koefisien r sebesar 0,951 atau 95,1% menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan, sedangkan *R square* adalah sebesar 0,905. Hal ini berarti variabel bebas disiplin kerja (X1), efikasi diri (X2), lingkungan kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) dapat menjelaskan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan dengan kontribusi sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian ini mengindikasikan bahwa secara simultan pengaruh disiplin kerja (X1), efikasi diri (X2), lingkungan kerja (X3), dan budaya organisasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Artinya bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel bebas dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai dan didukung oleh nilai koefisien determinasi yang memiliki pengaruh positif signifikan.

Peran keempat variabel ini cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil penelitian dapat diartikan bahwa baik dan buruknya tingkat kedisiplinan, efikasi diri pegawai, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan tinjauan penulis diketahui bahwa disiplin kerja akan berpengaruh jika pemberlakuan hukuman disiplin diterapkan secara ketat. Hal ini bertujuan untuk menimbulkan efek jera bagi pegawai yang melanggar, sehingga hal tersebut secara tidak langsung menumbuhkan efikasi diri pegawai khususnya terkait keyakinan mereka bahwa ketekunan diri dalam bekerja kelak akan menggambarkan kesuksesan kinerja, rasa semangat untuk terus bekerja dan mencoba hal-hal baru agar dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman kerja serta mampu menumbuhkan motivasi diri untuk terus meningkatkan kualitas diri pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini juga tidak lepas dari dukungan lingkungan kerja yang disediakan di lingkup BKPSDM Konawe Kepulauan. Hasil penelitian membuktikan pegawai telah merasa ideal dengan kondisi lingkungan kerja di BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Ketiga hal tersebut diatas menjadi suatu budaya organisasi yang telah melekat dengan baik di dalam organisasi dalam mendukung kualitas pribadi kinerja pegawai lingkup BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupate Konawe Kepulauan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dheviests dan Riyanto (2020) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini terbukti dari tidak hentinya atasan menjelaskan mengenai pentingnya menjaga kedisiplinan kerja untuk dapat mengoptimalkan layanan baik kepada sesama pegawai maupun masyarakat yang memiliki suatu kepentingan untuk dilayani. Sering diadakannya inspeksi dadakan oleh atasan di hari dan jam tertentu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai lingkup BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan, sehingga pegawai yang terbukti melanggar dijatuhi hukuman disiplin sesuai aturan yang berlaku mulai dari hukuman disiplin tingkat ringan hingga

tingkat berat bagi yang sering melakukan pelanggaran berulang kali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brigita Ria Tumilaar (2015), Arsyad Afandi *et al.* (2016), Muhammad Andi Prayogi *et al.* (2019), Novida Pazri Ferzadiana *et al.* (2016) dan Sri Asfirawati Halik (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menguatkan proposisi Rivai (2017) dalam Prayogi dkk. (2019) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* yang mengatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini terbukti dari tidak hentinya atasan menjelaskan mengenai pentingnya menjaga kedisiplinan kerja untuk dapat mengoptimalkan layanan baik kepada sesama pegawai maupun masyarakat yang memiliki suatu kepentingan untuk dilayani. Sering diadakannya inspeksi dadakan oleh atasan di hari dan jam tertentu untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai lingkup BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan, sehingga pegawai yang terbukti melanggar dijatuhi hukuman disiplin sesuai aturan yang berlaku mulai dari hukuman disiplin tingkat ringan hingga tingkat berat bagi yang sering melakukan pelanggaran berulang kali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brigita Ria Tumilaar (2015), Arsyad Afandi *et al.* (2016), Muhammad Andi Prayogi *et al.* (2019), Novida Pazri Ferzadiana *et al.* (2016) dan Sri Asfirawati Halik (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menguatkan proposisi Rivai (2017) dalam Prayogi dkk. (2019) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik* yang mengatakan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya karena pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghindari penyimpangan-penyimpangan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini terbukti dengan beberapa pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan diberi tugas sesuai dengan ilmu pendidikan yang dimiliki, apabila diberikan jenis tugas yang berbeda akan merasa termotivasi jika menemukan hal yang baru di luar bidang pekerjaan yang diampu, dan semangat tinggi yang dimiliki pegawai dipengaruhi oleh keyakinan dan kepercayaan akan kualitas diri bahwa tingkat usaha yang mereka keluarkan akan memberi hasil yang setimpal bagi kesuksesan di masa depan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nailul Fajriah & Marcham Darokah (2016), Fadiarni Widyaning Putri (2018), Eko Susanto (2018), Muzakki & Anggita Rinda Pratiwi (2019) dan Muhamad Rizki Bayu Nurjati *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menguatkan proposisi yang dikemukakan oleh Clercq *et al.* (2018) dalam penelitiannya berjudul *Self-efficacy to spur job performance* bahwa efikasi diri mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang keterlibatan karyawan dalam kegiatan peningkatan kinerja. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu, maka makin tinggi pula kemungkinan individu memperoleh prestasi dalam karirnya di masa depan. Oleh karena itu, hal ini membuktikan bahwa semakin baik efikasi diri pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini terbukti dengan penyediaan AC (*Air Conditioner*) di dalam ruangan membuat hawa ruangan menjadi sejuk dan dingin, pembuatan sekat ruangan, informasi terkait larangan merokok di dalam ruangan AC, pencahayaan ruangan yang cukup baik, hubungan solid baik antar pegawai maupun dengan atasannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsyad Afandi *et al.* (2016), Novida Pazri Ferzadiana *et al.* (2016), Fadiarni Widyaning Putri (2018), Eko Susanto (2018), dan Setyo Riyanto *et al.* (2017) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menguatkan proposisi yang dikemukakan Schultz (2010) pada bukunya yang berjudul *An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah segala aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitasnya sendiri. Demikian hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini terbukti dengan bersikap terbuka pimpinan dalam menerima masukan dan saran dari bawahannya, pegawai yang bekerja secara teliti untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi. Hal tersebut diyakini responden karena dapat menggambarkan kualitas kerja mereka. Hal ini terbukti dari tinjauan penulis bahwa penerima layanan setelah merasa puas akan hasil pelayanan yang diterima. Selanjutnya pekerjaan atau kegiatan di kantor dengan skala besar diselesaikan secara tim, bekerja dalam kondisi prima mencerminkan sikap profesionalitasnya dalam melakukan pelayanan yang baik kepada penerima layanan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Hakim & Anwar Hadipapo (2015), Dr. Adnan Hakim, SE, M.Si (2015), Noor Rochmad Suherman *et al.* (2017), Indra Suryadi & Sugito Efendi (2018) dan Jufrizen & Khairani Nurul Rahmadhani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menguatkan proposisi yang dikemukakan oleh Sempene dkk., (2002) dalam Siswatiningsih dkk., (2018) dalam penelitiannya berjudul *Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture* yang mengemukakan bahwa budaya organisasi harus dirangsang untuk dapat memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang tercipta maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Konawe Kepulauan.

## **V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN**

Berdasarkan pada kajian yang telah dilakukan atas pengujian dan analisis terkait disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya terdiri dari empat variabel yaitu disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti emosi dan suasana hati sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **VI. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagaimana yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja, efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden bahwa pemberian hukuman disiplin yang berefek jera, ketahanan diri dalam mempelajari hal di luar bidang ilmu, teraturnya sirkulasi udara dalam ruangan serta kerja tim yang baik dalam kantor dapat membuat kualitas pribadi sebagai salah satu indikator kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.
- 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini ditunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju terkait penjatuhan hukuman yang lebih berat akan membuat efek jera bagi mereka sehingga akan lebih memacu tingkat kedisiplinan dan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.

- 3) Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban mayoritas responden yang termotivasi saat menemukan hal yang baru diluar pekerjaan yang diampuh dan yakin akan usaha yang dilakukan akan menggambarkan hasil yang diterima sehingga dapat meningkatkan kualitas diri pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.
- 4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban mayoritas responden sangat setuju terkait ventilasi udara yang tersedia dapat membuat kondisi dalam ruangan terjaga kesegaran sehingga bernilai baik dalam mendukung kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.
- 5) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan jawaban responden tentang pekerjaan yang berskala besar dikerjakan secara tim sehingga memiliki pengaruh yang baik terhadap kualitas pribadi sebagai salah satu indikator kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Lewangka, O., & Mardjuni, S. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Polewali Mandar*. *Indonesian Journal Of Business and Management* ISSN 2442-5095, 2016, Vol.2, No.1
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy : The Exercise of Control*. New York: *W.H.Freeman and Company*
- Bukhari & Pasaribu, S.E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103, ISSN 2623-2634
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). *Self-efficacy to spur job performance Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility*. *Management Decision*, 56(4), 891-907
- Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN. (2021). *Buku Statistik PNS Desember 2020*. Jakarta : Badan Kepegawaian Negara
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). *The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* ISSN No: 2456-2165 Volume 5, Issue 1, January-2020
- Fajriah, N. & Darokah, M. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta*. *Jurnal Humanitas* Vol. 13 No. 1. 37-49 ISSN 1693-7236
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Hakim, A. & Hadipapo, A. (2015). *Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi*. *Jurnal Ekobis* Vol. 16, No. 1, Januari 2015:1-11
- Hakim, Adnan. (2015). *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES) Volume 4 Issue 5 Pages PP.33-41* ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805
- Handoko, T. Hanny. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Jufrizen & Rahmadhani, K.N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara* Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020 ISSN: 2654-4326
- Kussrianto, B. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Muzakki & Pratiwi, A.R. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 82-91. ISSN 1693-7619
- Nurjati, Muh. R.B., Syahroni, B., & Kartono. (2019). *Pengaruh Person Job Fit dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Agen Asuransi*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 133-144 p-ISSN: 2579-9312
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

- Prayogi, Muh. A., Lesmana, Muh. T., & Siregar, L.H. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. FRIMA-2019 ISSN 2614-6681
- Putri, F. Widyaning. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*, Vol 7 Issue 3, 2017, ISSN: 2146-4405
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. (2010). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Schultz, D & Schultz, S.E. (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice Hall
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sri, S. A. H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46-57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>
- Suherman, N.R., Sufian, S., & Raharjo, S.T. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Universitas Diponegoro*
- Susanto, Eko. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempiung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir*. *Jurnal Ilmiah FE-UMM* Vol 12 (2018) No. 2 ISSN 1978-6573
- Terry, G.R. (2016). *Prinsip-Perinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tumilaar, B. Ria. (2015). *The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 2 Juni 2015, Hal. 787-797