

PENGARUH *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI ADMINISTRASI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI UTARA SELAMA MASA PANDEMI

THE EFFECT OF SELF EFFICACY, WORK ENVIRONMENT AND WORK CULTURE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE ADMINISTRATIVE DIVISION AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS NORTH SULAWESI DURING THE PANDEMIC

Oleh:

Andre Goni¹

Lucky O. H. Dotulong²

Merinda H.C. Pandowo³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹gandre1300@gmail.com

²luckydotulong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel sebanyak 53 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja (bersama- sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.

Kata Kunci: *self efficacy, lingkungan kerja, budaya kerja, kinerja pegawai*

Abstract: This study aims to examine the effect of *Self Efficacy*, Work Environment, and Work Culture on the Performance of Administrative Division Employees at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi during the Pandemic Period. The data of this study were obtained from the method of presenting data from the results of respondents' responses (questionnaires), as well as other research results that are relevant to the object under study, in this case primary data from the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi. Techniques of data analysis in this study using multiple linear regression analysis. With a total sample of 53 employees. The results showed that *Self Efficacy*, Work Environment, and Work Culture (together) had a significant effect on employee performance. While the Work Environment Variables partially have an effect but are not significant on the employee performance variable.

Keywords: *self efficacy, work environment, work culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kinerja karyawan yang profesional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum profesional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka.

Selama masa pandemi seperti saat ini dalam dunia pekerjaan banyak hal yang telah berubah, sebagai contoh, karena adanya kebijakan baru yakni bekerja dari rumah atau *work from home* sudah pasti lingkungan kerja akan berubah, hal ini juga akan berpengaruh pada tingkat *self efficacy* seseorang, begitu pula juga dengan budaya kerja dalam suatu perusahaan maupun instansi.

Self efficacy adalah sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Sebayang dan Sembiring, 2017). Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza dkk, 2018). Adapun Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri (Hakiki, 2019). Sedangkan Kinerja itu sendiri merupakan sebuah prestasi yang dihasilkan atau ditunjukkan karyawan (Sumantri 2016).

Dari hasil observasi awal peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara selama masa pandemi, peneliti melihat adanya perubahan lingkungan kerja yang cukup nampak terutama karena adanya kebijakan baru yakni *work from home*. Dengan adanya kebijakan baru ini, terlihat dengan jelas perubahan atau penyesuaian kembali sistem kerja dari instansi ini, penyesuaian atau perubahan sistem kerja tersebutlah yang menyebabkan para pegawai harus dapat menyesuaikan diri terlepas dari tingkat *self efficacy* dan budaya kerja yang sudah ada pada lingkungan kerja sebelum pandemi. Karena masalah-masalah tersebutlah banyak hal yang berubah terutama mengenai kinerja para pegawainya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara
3. Budaya kerja terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara
4. *Self efficacy*, Lingkungan kerja, Dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015:3)

Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Setyowati dan Haryani, 2016). Selain itu kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang

telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016: 136).

Self Efficacy

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau self efficacy adalah fondasi keagenan manusia (Sebayang dan Sembiring, 2017). Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Sebayang dan Sembiring (2017)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza dkk, 2018). Lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri 2016)

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri (Pranawati dkk, 2015).

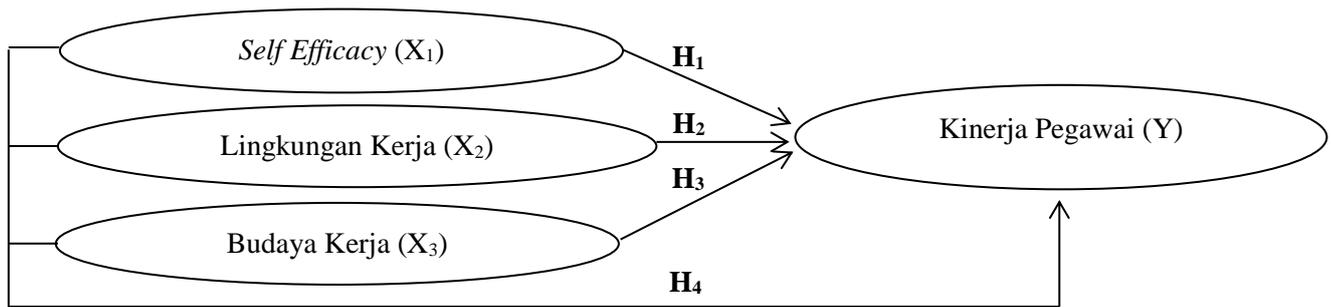
Penelitian Terdahulu

Salangka (2015) dalam penelitian yang berjudul : Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGGGO, Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dimana menggunakan metode analisis yakni analisis linear berganda. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tamarindang (2017) dalam penelitian yang berjudul : Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado . Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisi regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tamimi (2019) dalam penelitian yang berjudul : Pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan mendapatkan berupa variabel *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lengkong (2020) dalam penelitian yang berjudul : Pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling aksidental. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan, diperoleh bahwa stress kerja dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Peneliti, 2021***Hipotesis**

H₁. *Self efficacy* diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂. Lingkungan kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₃. Budaya kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H₄. *Self efficacy*, lingkungan kerja, Dan budaya Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:69). Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja, Dan budaya Kerja terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara. Waktu penelitian selama 2 bulan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 pegawai., yang merupakan jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden, dan teknik pengambilang sampel menggunakan *purposive sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Kuisisioner,
2. Studi Pustaka,
3. Observasi,
4. Wawancara

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diolah secara kuantitatif, dengan sumber data yaitu dengan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer ini berupa tanggapan responden melalui pengisian kuisisioner yang berhubungan dengan variabel *self efficacy*, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja.

Metode Analisis

Uji Validitas

Pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka kuesioner yang disusun harus diukur validitasnya. Validitas keterkaitan item pernyataan dalam satu variabel. Untuk menguji valid dan tidaknya pernyataan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel, dengan taraf kepercayaan 10% dan jumlah responden sebanyak 53 orang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinearitas
- b. Uji Heterokedastisitas
- c. Uji Normalitas

Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila F hitung $>$ F tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 25. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

- b_0 = Konstanta
 $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk X_1 , X_2 dan X_3
 ε = Standar error
 Y = Keputusan Pembelian
 X_1 = Gaya Hidup
 X_2 = *Word of Mouth*
 X_3 = *Endorsement*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Self Efficacy (X ₁)	X _{1.1}	0.741	0.2706	Valid
	X _{1.2}	0.451	0.2706	Valid
	X _{1.3}	0.620	0.2706	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.560	0.2706	Valid
	X _{2.2}	0.555	0.2706	Valid
	X _{2.3}	0.561	0.2706	Valid
	X _{2.4}	0.300	0.2706	Valid
Budaya Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.662	0.2706	Valid
	X _{3.2}	0.721	0.2706	Valid
	X _{3.3}	0.434	0.2706	Valid
	X _{3.4}	0.689	0.2706	Valid
	X _{3.5}	0.634	0.2706	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.827	0.2706	Valid
	Y.2	0.760	0.2706	Valid
	Y.3	0.786	0.2706	Valid
	Y.4	0.805	0.2706	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Tabel 1 menunjukkan ketiga variabel yaitu *self efficacy* (X₁), lingkungan kerja (X₂), budaya kerja (X₃) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,2706 (Ghozali,2016).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.570	16	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha diatas 0,05 sehingga instrument dapat dikatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan realibilitas > 0,05 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

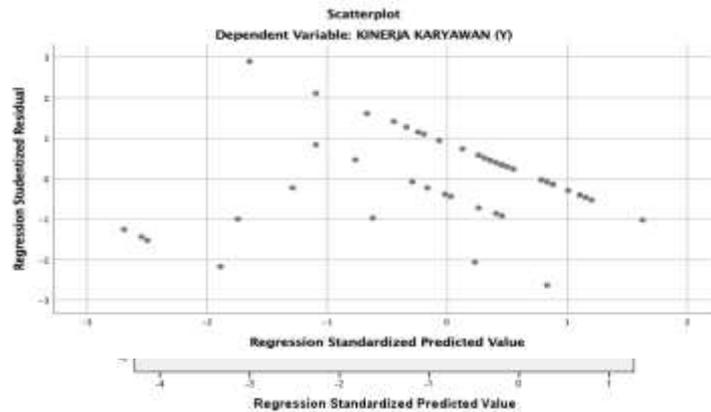
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Self Efficacy (X1)	.512	1.955
	Lingkungan Kerja (X2)	.930	1.076
	Budaya Kerja (X3)	.525	1.903

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan hasil perhitungan menghasilkan nilai *tolerance* dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

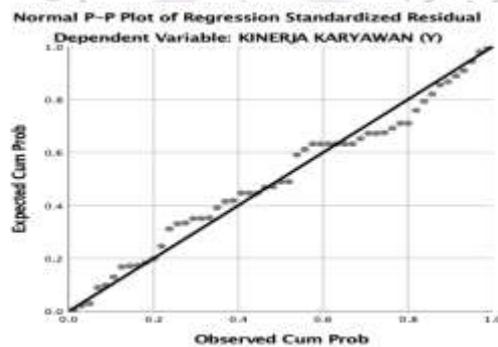
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig t
Konstanta	1,228	2.613		0,470	0,641
Self Efficacy (X1)	0,625	.189	0,435	3,308	0,002
Lingkungan Kerja (X2)	0,043	.067	0,063	0,651	0,518
Budaya Kerja (X3)	0,381	.123	0,400	3,087	0,003
R	= 0,753				
R Square	= 0,567				
Adjusted R Square	= 0,541				
F _{hitung}	= 21,418				
Sig F	= 0,000				

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Hasil pada tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,228 + 0.625X_1 + 0.043X_2 + 0.381X_3$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain::

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 1,228. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Pegawai bila tingkat *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja diabaikan
2. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,625. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif *Self Efficacy* terhadap tingkat Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *Self Efficacy*, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,625 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.043. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Lingkungan Kerja terhadap tingkat Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.043 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Variabel Budaya Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.381. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif Budaya Kerja terhadap tingkat Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan Budaya Kerja maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.381 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
5. Dari ketiga nilai antara variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terdapat perbedaan dimana variabel *Self Efficacy* berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,567 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,7% Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independent yang digunakan, yaitu *Self Efficacy* Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial T

Tabel 5. Uji T

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.228	2.613		.470	.641
	<i>Self Efficacy</i>	.625	.189	.435	3.308	.002
	Lingkungan Kerja	.043	.067	.063	.651	.518
	Budaya Kerja	.381	.123	.400	3.087	.003

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

1. Untuk *Self Efficacy*, nilai Sig < 5% ($0,002 < 0,05$) maka secara parsial variabel *Self Efficacy* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H1 diterima.
2. Untuk lingkungan kerja, nilai Sig > 5% ($0,518 > 0,05$) maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H2 tidak diterima.
3. Untuk budaya kerja, nilai Sig < 5% ($0,003 < 0,05$) maka secara parsial variabel budaya kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis H3 diterima.

Uji Simultan Uji F

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.726	3	13.909	21.418	.000b
	Residual	31.821	49	.649		
	Total	73.547	52			

Sumber: Data Hasil Olahan 2021

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 21, 418 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig } \hat{\alpha} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis 4 “Self efficacy, lingkungan kerja, Dan budaya Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara” Diterima.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diartikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy* pegawai disuatu perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja dari pegawai yang ada diperusahaan tersebut, dan juga *self efficacy* bermakna bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Tamimi (2019), Yusuf (2018) dan Trisanto (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara mengantisipasi adanya kondisi lingkungan kerja buruk yang dapat mengganggu kinerja pegawainya dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, adanya hubungan baik dan harmonis baik antar pegawai dan dengan atasan serta tersedianya kelengkapan fasilitas kerja dalam menunjang pekerjaan pegawai. Selain itu, dimasa pandemi, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara mengantisipasi penyebaran virus dengan menerapkan prokes ketat seperti seperti pengecekan suhu, kebersihan sebelum memasuki kantor, dan lain-lain serta adanya shift waktu pekerjaan bagi pegawainya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ahmad (2019) bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diartikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin baik budaya kerja pegawai disuatu perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja dari pegawai yang ada diperusahaan tersebut, dan juga budaya kerja bermakna bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Hakiki (2019), Larasati (2019), Anaticia (2018), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil diperoleh, dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti ketiga variabel tersebut cukup berpengaruh dalam hal kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara selama masa Pandemi

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Selama masa pandemi *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.
2. Selama masa pandemi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.
3. Selama masa pandemi budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.
4. Selama masa pandemi *self efficacy*, Lingkungan kerja, Dan budaya kerja Secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu:

1. Bagi Instansi diharapkan dapat melihat kembali tingkat *self efficacy* atau kepercayaan diri setiap pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara berkomunikasi lebih intens lagi dengan setiap pegawainya mengenai pekerjaan mereka dalam masa pandemi seperti saat ini.
2. Bagi Instansi diharapkan dapat melakukan crosscheck kembali mengenai lingkungan kerja pada saat pandemi seperti ini apakah dirasa nyaman atau tidak bagi setiap pegawainya
3. Diharapkan bagi pihak instansi dapat juga mempertahankan budaya protokol kesehatan yang sudah ada seperti pengecekan suhu, kebersihan sebelum memasuki kantor dan lain-lain walaupun nanti pandemi sudah berakhir
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya ,seperti pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. STIE Sakti Alam Kerinci. *Jurnal Benefita*. Vol. 1, No. 1 Hal. 377-385. <http://ejournal.ildikti10.id/index.php/benefita/article/view/3944>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Anaticia, L. 2018. Pengaruh Budaya Kerja (*Corporate Culture*) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Aceh. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7117>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Asriyanto, N.A. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/18120>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fachreza., Musnadi, S., dan Majid 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1, Hal. 115-122. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10326>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakiki, N. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. *Skripsi*. Universitas Medan Area. Medan, <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10963>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Larasati, D. P. 2019. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kayan Marine Shipyards Kota Tarakan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan. Tarakan http://repository.borneo.ac.id/index.php?p=show_detail&id=461&keywords=. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Lengkong, Christina M., William Areros, Sofia Sambul. 2020. Stress kerja dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Productivity. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No. 3. Hal.208-214. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29550>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Pakpahan, R.D. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. Vol 1, No. 1, Hal. 26-39. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/3>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Pranawati, Soegiarto, Eddy, Suyatin. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Untag*. Vol. 33, No. 2, Hal. 116-134. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/dedikasi/article/view/1702>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Pratama, A.N. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Yogyakarta. Yogyakarta <https://eprints.uny.ac.id/41801/>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Salangka, Rian, dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGGGO. *Jurnal EMBA*. Vol. 3, No. 3, Hal. 562-572. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9494/9069>. Diakses pada 10 Maret 2021.
- Sebayang, Stevani, dan Jafar Sembiring. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *e- Proceeding of Management*. Vol. 4, No. 1, Hal 335-345. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/4388/4120>. Diakses pada 10 Maret 2021.
- Setyowati, I., dan Haryani,S. (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Unsri*. Vol. 13, No. 2, Hal. 57-72. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4021/pdf>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sumantri, Edi. 2016. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 9, No. 2, Hal. 1-15. <https://www.neliti.com/id/publications/162544/pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-usah>. Diakses pada 12 Maret 2021.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Maneke, Merinda Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No. 2. 1599–1606. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16229/15735>. Diakses pada 15 Maret 2021.

- Tamimi, I. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ud Roti Matahari Pasuruan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Jember. Jember. <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/97741/Inten%20Tamimi%20-%20150810201192.pdf-sdh%20split.bak.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Diakses pada 10 Maret 2021.
- Trisanto, A.A. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo*. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/54769/>. Diakses pada 10 Maret 2021.
- Yusuf, Ismail. 2018. *Pengaruh Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana*. *Skripsi*. Universitas Lampung. Lampung. <https://www.onesearch.id/Record/IOS4198.32737/Details>. Diakses pada 10 Maret 2021.

