

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGKEP



OLEH:
RISKA NIRWANA
1961201112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS**

2023

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGKEP

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muslim Maros Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana



OLEH:
RISKA NIRWANA
1961201112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Nama Mahasiswa : Riska Nirwana

Nomor Induk Mahasiswa : 1961201112

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, 30 Juli 2023

Pembimbing I



Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M.
NIDN.0918058602

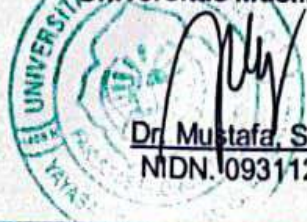
Pembimbing II



Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., M.M.
NIDN.092009101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIDN.0931127316

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PANGKEP

disusun oleh:

Riska Nirwana
1961201112

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 16 Agustus 2023

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M	Ketua	
Dr. Ibriati Kartika Alimuddin, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Dahlan, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Mustafa, SE.,M.Ak.	Anggota	

Maros, 22 Agustus 2023
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan



Dr. Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN : 0931127316

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riska Nirwana

NIM : 1961201112

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi/tugas akhir ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan : (1) Plagiarisme; (2) Pencurian hasil karya milik orang lain; (3) Hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) Ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orisinal dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta, dan data ini, saya bersedia diproses oleh Tim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dengan sanksi berat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini.

Maros, 24 Agustus 2023

Hormat saya,

Riska Nirwana

ABSTRAK

RISKA NIRWANA. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”, dibimbing oleh Andi Risfan Rizaldi dan Ibriati Kartika Alimuddin.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. (2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. (3) Untuk mengetahui lingkungan kerja mampu dimoderasi *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengelola data dengan cara statistik dengan menggunakan data yang *real* dan struktur dengan jelas mulai dari awal hingga pembuatan metode penelitian. Sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden yang merupakan seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Teknik analisis data penelitian ini yaitu menggunakan analisis statistik melalui pendekatan analisis deskriptif, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, dan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian yang dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti atau diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 terbukti atau diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Hipotesis 3 terbukti dan diterima, lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini yang berjudul, **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”** guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros. Tak lupa shalawat serta salam penulis curahkan kepada junjungan umat muslim baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan agama islam dari zaman jahiliah ke zaman terang benderang karena Nabi Muhammad adalah pembawa cahaya itu sampai saat ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis berterima kasih banyak kepada orang tuaku Ibu Mariani dan Bapak Mudassir yang selalu menjadi penyemangat sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dengan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M. Sc., Ph.D selaku rektor Universitas Muslim Maros
2. Dr. Mustafa, S.E., M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros

3. Yuni Kartini, S.M.,M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Andi Risfan Rizaldi, SE.,M.M. Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Dr. Ibriati Kartika Alimuddin, S.E., M.M. Selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
6. Dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya selama saya menempuh pendidikan di Universitas Muslim Maros.
7. Sahabat tercinta yang selalu ada saat senang dan sedih yang telah berjuang sama hingga sekarang dan tidak pernah bosan memberikan dukungan bagi kelancaran skripsi penulis. Terkhusus bagi Devi, Tuty, Eka, Atirah dan Enni.
8. Teruntuk NIM 1961201032 yang telah menjadi sosok rumah tempat melepaskan segala keluh kesah, terima kasih atas segala usahanya dalam memberikan hal baik untuk penulis.

Semoga Allah SWT memberikan pahala yang berlimpah atas segala bentuk bantuan yang diberikan kepada penulis. Demikian, semoga skripsi ini dapat diterima sebagai ide yang menambah kekayaan intelektual bangsa.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 24 Agustus 2023

Riska Nirwana

DAFTAR ISI

HALAMAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Definisi <i>Theory</i>	8
2.2 Lingkungan Kerja	9
2.3 Kinerja Pegawai	16
2.4 <i>Self Efficacy</i>	19
2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Berpikir.....	23
2.7 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Sumber Data	29
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
3.7 Uji Hipotesis	32
3.8 Definisi Operasional Variabel	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.2. Hasil Penelitian	39
4.3 Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Data Populasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep	28
Tabel 3. 2 Definisi Operasional.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Self Efficacy (Z)	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (Z)	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	48
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X).....	48
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Variabel Self Efficacy (Z).....	49
Tabel 4.13 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Self Efficacy (Z)	51
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T)	54
Tabel 4.20 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	25
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	72
Lampiran 2 Surat Izin dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu	75
Lampiran 3 Surat Balasan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep	76
Lampiran 4 Tabulasi Data Karakteristik Responden	77
Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden.....	79
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif	88
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	89
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	80
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	91
Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	91
Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z).....	92
Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	92
Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas.....	92
Lampiran 14 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X)	93
Lampiran 15 Hasil Uji Linearitas Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z)	93
Lampiran 16 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	93
Lampiran 17 Hasil Uji Multikolinearitas	94
Lampiran 18 Hasil Uji T	94
Lampiran 19 Hasil Uji Moderasi	94
Lampiran 20 1 R Tabel	95
Lampiran 21 T Tabel	96
Lampiran 22 Riwayat Hidup.....	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di organisasi yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi berharap agar dapat terus bersaing dan terus berkembang untuk mendapatkan hasil terbaik. Hal tersebut akan tercapai jika organisasi mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan yang mendukung proses kelancaran pekerjaannya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka perilaku atau sikap pegawai sebanding dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dikatakan sebagai hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja para pegawai maksimal maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan apabila kinerjanya kurang maksimal, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi.

Setiap instansi perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu maupun sebagai kelompok. Terdapat dua bagian lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tugas-tugas pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja bukanlah fisik, melainkan keadaan hubungan kerja, baik dalam kaitannya dengan atasan atau dalam kaitannya dengan rekan kerja Sedarmawati dalam Handayani (2015).

Yuliantari & Prasasti (2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja pegawai, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Handayani & Daulay, n.d. (2018), Yantika et al., (2018) secara jelas menyatakan suatu kondisi dikatakan bahwa suasana kerja baik ketika pegawai dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Penelitian lain yang dilakukan Kusumayanti et al.,(2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas ditemukan adanya inkonsistensi hasil antara peneliti yang satu dengan penelitian lain. Sehubungan dengan inkonsistensi hasil tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel *self efficacy* sebagai variabel moderasi yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel satu dengan yang lain.

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk menjalankan tugas dengan baik Utaminingsih (2014). Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan tetap menyelesaikan dan mengambil tanggung jawabnya tanpa membatasi diri, meskipun mengalami masalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya. Namun, seseorang dengan *self-efficacy* rendah akan cenderung gagal karena adanya perselisihan antara ekspektasi mengenai kondisi lingkungan kerjanya.

Ketika lingkungan kerja kurang menyenangkan akan membuat prestasi atau performa pegawai menurun, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diberikan, sehingga hasil dari skema kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien Yuliantari & Prasasti (2020). Namun, kondisi tersebut dapat diminimalisir dengan adanya *self efficacy* yang dimiliki pegawai. Dengan adanya *self efficacy* ini, seseorang yang tidak tahu ke mana harus melangkah untuk membuat keputusan atau bertindak, dia akan tetap membuat keputusan atau tindakan sesuai keinginannya sendiri Muallifah et al., (2016).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Pangkep.

Adapun tugas yang harus dijalankan yaitu untuk mencatat, mendaftarkan, serta membukukan selengkap mungkin setiap peristiwa status kependudukan warga atau masyarakat, yang dimulai dari perubahan alamat, kelahiran, perkawinan, kematian, ganti nama dan peristiwa kependudukan penting lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, didapatkan informasi bahwa yang terjadi pertama kebisingan, dimana kantor ini berada ditengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan yang membuat konsentrasi pegawai terganggu. Kedua kurangnya pencahayaan di beberapa tempat, kurangnya pencahayaan pada saat beraktivitas akan mengakibatkan mata menjadi lebih cepat lelah dan menjadi pemicu dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Ketiga, suhu udara (AC) di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu udara, sehingga mengakibatkan pegawai tidak bekerja secara optimal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Kemudian yang ketiga penggunaan warna, terdapat pengelupasan cat pada tembok sehingga ruangan menjadi terlihat kurang bersih, penggunaan warna harus diperhatikan karena mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja. Peneliti menemukan terdapat masalah lingkungan kerja non fisik di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, belum terjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja.

Karena terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas instansi tanpa berusaha mengenal lebih dekat dengan pegawai lain agar memudahkan dalam bekerja. Apabila terjalin hubungan yang baik antar pegawai akan meningkatkan kinerja. Dan apabila pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan pegawai tersebut mudah stres dan kinerja pegawai akan menurun sehingga menyebabkan instansi tidak mampu mencapai tujuannya.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai *self efficacy* atau kepercayaan diri pegawai di dalam melakukan pekerjaan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep menemukan bahwa *self efficacy* di kantor terdapat beberapa pegawai yang kurang percaya diri dengan keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, beberapa pegawai sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal. Kemampuan yang baik dalam bekerja, seperti berkonsentrasi perlu di tingkatkan agar pekerjaan menjadi lebih optimal. Kemudian tantangan dalam pekerjaan, masih banyak pegawai yang merasa tidak mampu dengan tugas yang dirasa sulit. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja pegawai akan tercapai apabila pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, kinerja pegawai masih belum sesuai harapan instansi, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan

waktu yang telah ditetapkan. kemudian dari segi efektivitas biaya, dinilai masih minimnya inovasi/inisiatif beberapa pegawai dalam penyelesaian tugas secara bersama-sama sehingga masih memerlukan bantuan rekan kerjanya atau kurangnya kreativitas pegawai misalnya penggunaan peralatan yang modern agar lebih cepat serta menghemat waktu dan biaya, kurangnya ketepatan waktu pegawai atau masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat tidak sesuai dengan aturan instansi, dan masih rendahnya inisiatif pegawai dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaannya, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai. sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan harapan instansi.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah adakah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep?
3. Apakah lingkungan kerja mampu dimoderasi oleh *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja mampu dimoderasi *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

3.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi, kontribusi serta pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

3.4.2 Manfaat Praktis

2.4.2.1 Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

2.4.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kinerja pegawai dan *self efficacy*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi *Theory*

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bekerja. Teori penetapan tujuan merupakan konsep yang yang menginginkan pegawai untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan pencapaian instansi sehingga memberikan arahan setiap individu harus mempunyai komitmen yang selaras dengan suatu instansi Nur Azmi Akmalia (2020).

Adapun empat metode yang terdapat dalam *goal setting theory* yaitu: pegawai mempunyai sifat yang konsisten agar fokus terhadap tujuan instansi, menunjukkan kesiapan atas kemampuan yang diupayakan, lebih serius dalam bertindak menentukan strategi rencana kinerja, dan mempunyai pola pikir berbeda yang menjadi lebih inisiatif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja individu.

Pada *self efficacy* (efikasi diri) *goal setting theory* sebagai faktor utama pembentukan karakter pegawai, karena setiap individu mempunyai karakter yang bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan seseorang untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya yang lebih optimal ketika mencapai suatu hasil tertentu. Pada lingkungan kerja *goal setting theory* sebagai faktor

penentu apabila terciptanya suasana bekerja yang kondusif seperti kenyamanan suasana, fasilitas yang memadai dalam tempat bekerja, membina hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, hal ini akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif dan mewujudkan sinergi dalam pencapaian target instansi. Sedangkan dalam kinerja pegawai *goal setting theory* sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari instansi Purnamasari (2019: 167–168).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut E. A. Hasibuan & Afrizal (2019) lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan setiap organisasi atau instansi, karena lingkungan kerja punya pengaruh langsung dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seluruh aktivitas pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya yang berada disekitarnya. Sedangkan lingkungan kerja berdasarkan Sedarmayanti dimuat dalam Pratama. DW (2018) adalah "seluruh alat dan bahan yang ada, dan lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya sebagai individu dan juga sebagai sebuah kelompok."

Bahkan tata letak fisik tempat kerja seperti furnitur, kebisingan, pencahayaan, suhu, kenyamanan saat bekerja, keamanan fisik, kualitas udara di ruang kerja, baik pertemuan informal dan formal, tersedianya tempat yang tenang, privasi seorang pegawai, dan suasana kerja, dan lain-lain akan berdampak pada kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman biasanya

meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika lingkungan tidak baik maka akan berisiko menurunkan kinerja pegawai Nguyen, Dang & Nguyen (2014).

Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Iridiastadi dan Yassierli dalam Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Secara garis besar Sedarmawati dalam Handayani (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tugas pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan hubungan kerja, baik dalam kaitannya

dengan atasan atau dalam kaitannya dengan rekan kerja atau dalam kaitannya dengan bawahan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan yang melingkupi seluruh pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti kondisi kerja, aspek fisik kerja, dan hubungan antar pegawai dan atasan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

“Manfaat lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan semangat kerja sehingga produktivitas dan kinerja kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti yang dicatat Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa semakin nyaman dan aman lingkungan kerja pegawai maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014:57), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah.

- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk pegawai.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

2.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Mangkunegara dalam Wijaya dan Susanty (2017: 42-43) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu fisik dan non fisik. Adapun faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

- 5) Kebisingan, didalam ruangan bekerja harus terciptanya suasana hening yang terhindar dari keributan. Hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta membuat hilangnya konsentrasi dalam bekerja Wijaya dan Susanty (2017: 42–43).

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut I Komang Oka Permadi et al., (2019)

1. Tingkat kebisingan

Suara bising merupakan tingkat kepekaan atau kerentanan pegawai yang akan mempengaruhi aktivitas pekerjaannya.

2. Suhu udara

Suhu udara merupakan seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan cahaya atau sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai, dengan tingkat pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Penggunaan Warna

Warna merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pikiran, suasana hati dan perilaku untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

5. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

6. Kerjasama antar Pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Siagian dalam Ronal & Hotlin, (2019) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah mutu dan jumlah dan perolehan tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi Sinambela (2019). Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278), kinerja pegawai menggambarkan sikap pegawai di tempat kerja sebagai implementasi keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan, yang memberikan dedikasi atau nilai terhadap sasaran organisasi. Semakin ketatnya kompetisi sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan maka keperluan akan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh semua organisasi atau .

pegawai dekat dengan hubungan evaluasi kinerja, untuk itu evaluasi kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation) yaitu proses untuk menilai atau mengevaluasi hasil aktivitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi Rivai V (2016). Sedangkan menurut Ratnasari (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai berupa kuantitas maupun kualitas per periode waktu tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Ramli (2019) mengenai kinerja, kinerja menjadi sebuah proses yang mengarah pada kegiatan dalam efektivitas manajemen individu dan kelompok untuk mencapai kinerja organisasi pada tingkatan tertinggi dan untuk memberikan hasil yang memadai sesuai visi misi yang disepakati secara bersama. Dengan kata lain, yang dimaksudkan dengan kinerja adalah cara untuk menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan sebagai hasil kerja seorang pegawai sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diperoleh oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku

untuk suatu pekerjaan tertentu. Ketika perencanaan teratur dengan baik maka hasil kerja pegawai yang bersangkutan menghasilkan kualitas dan semangat kerja yang baik pula, sebaliknya jika pegawai melakukannya tidak berkualitas maka perencanaan akan sia-sia.

2.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja akan memiliki tujuan yang berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam berbagai cara yang secara bersungguh-sungguh dikejar oleh seseorang atau organisasi untuk mencapainya, tujuan ini bukanlah persyaratan atau keinginan. "Tujuan kinerja pegawai adalah sesuatu yang lebih baik yang perlu dicapai di masa depan. Dengan demikian, target menentukan arah di mana eksekusi akan dilakukan. Berdasarkan arah ini, kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu dan organisasi berhasil ketika mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan." Wibowo (2017).

Meningkatkan manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada peningkatan hasil di instansi, tetapi juga dapat menambah nilai bagi pegawai. "Seorang pegawai pada saat mengaplikasikan konsep manajemen kinerja, kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja" Fahmi (2016).

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan sifat seseorang, dan

2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dalam Ayundasari et al., (2017) terdapat lima indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas, adalah tingkat di mana hasil akhir hampir sempurna, dalam memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi.
2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan oleh aktivitas kerja, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan mengamati koordinasi dengan orang lain, serta waktu yang tersedia untuk orang lain.
4. Efektivitas biaya, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi seperti manusia, alam, modal keuangan, teknologi, dan informasi dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau untuk mengurangi kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Tanggung jawab, adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan untuk meminimalkan tindakan yang tidak diinginkan. Dampak interpersonal adalah sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri, citra baik, dan kerja sama dengan para pemimpin dan rekan kerja.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,

- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan,
- 4) Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

2.4 Self Efficacy

2.4.1 Pengertian Self Efficacy

Bandura dalam Yohanis Kaimarehe, Rahmat Laan (2017), definisi *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan mereka untuk menunjukkan perilaku atau serangkaian perilaku tertentu. Menurut Priyantono (2017), *Self- efficacy* menyangkut kepercayaan seseorang terhadap keterampilan yang dimiliki dalam mempengaruhi otoritas di lingkungannya. Sementara menurut Robbins dalam Lianto (2019) menyatakan bahwa *self efficacy*, juga dikenal sebagai teori kognisi sosial atau teori pemikiran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu melakukan tugas. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin percaya diri mereka dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau melakukan sesuatu.

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), pegawai yang mempunyai rasa *Self-efficacy* yang baik ialah pegawai yang mampu mencapai sasaran yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika pegawai mempunyai *Self-efficacy* yang jelek maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai kedudukan kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian *self efficacy* menurut para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

2.4.2 Teori *Self Efficacy*

Self-efficacy pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura yang menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menjelaskan bahwa ketika manusia terdorong untuk mempelajari perilaku tertentu, mereka akan belajar melalui pantauan dan peniruan perbuatan tertentu. Artinya adalah maka manusia akan beradaptasi dengan faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, sambil mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai.

Teori ini melihat pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2013). Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Pada saat kondisi rumit, orang dengan *self-efficacy* (keyakinan diri) yang rendah akan mudah mengurangi usahanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self-efficacy* (keyakinan diri) yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menangani masalah atau tantangan yang dihadapinya (Stajkovic dan Luthans, 2014). *Self-efficacy* bisa menciptakan suasana positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih giat dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan dirinya.

Prinsip dari teori kognitif sosial ialah setiap individu tidak merespon pengaruh lingkungan dengan mudah, tetapi mereka akan terlebih dahulu mencari

atau menemukan informasi terkait. Sama halnya dengan Lingkungan kerja yang ada disebuah intansi jika lingkungan kerja kondusif dapat memperkuat *self efficacy* atau keyakinan diri dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat melemahkan *self efficacy* atau keyakinan diri pegawai dan menurunkan kinerja pegawai.

2.4.3 Dimensi *Self Efficacy*

Self efficacy memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura yang dikutip oleh Gist dalam Sunyoto dan Burhanudin, (2015:17). Berikut adalah ketiga dimensi tersebut :

a) Magnitude

Magnitude adalah tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi ukuran ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu, harapan efektivitas pada tingkat kesulitan tugas, analisis keputusan perilaku yang perlu dicoba (perasaan melakukannya), dan hindari situasi dan perilaku yang diamati di luar mereka batas kemampuan.

b) Strenght

Ini didasarkan pada apakah rasio terhadap magnitude kuat atau lemah. Strenght dibagi menjadi 2 (dua), yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

c) Generality

Tingkat harapan menggeneralisasi situasi. Generality dibagi menjadi 2 (dua), yaitu harapan yang terbatas pada bidang perilaku tertentu dan harapan yang menyebar ke berbagai bidang perilaku.

2.4.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ayundasari et al., (2017), indikator *Self-efficacy* yaitu:

1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan;
 Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Kemampuan kerja yang baik;
 Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dengan baik, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.
3. Tantangan akan pekerjaan;
 Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Kepuasan akan pekerjaan;
 Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Novita Sri Kurniati (2021)	judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Pt. Telkom Witel Solo).	Analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji t dan MRA	Lingkungan kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menunjukkan lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh <i>self efficacy</i> pada kinerja karyawan Pt. Telkom Witel Solo.

2.	Pristiwiana, (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan <i>self efficacy</i> sebagai varabel <i>moderating</i> pada karyawan hotel Pelangi Malang	Analisis menggunakan SPSS yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dan MRA (<i>Moderate Regression Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh <i>self-efficacy</i> pada kinerja karyawan.
3.	Irwan & Irfan, (2021)	pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.	Analisis menggunakan aplikasi SPSS yaitu uji reabilitas dan regresi sederhana	dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh positif secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.
4.	Inda Mayasari, (2022)	Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19	Analisis menggunakan aplikasi SPSS yaitu uji kualitas data, <i>Multiple Linear Regression Analysis</i> dan uji f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, juga terbukti bahwa <i>self-efficacy</i> dan lingkungan kerja secara serentak memberi pengaruh signifikan kepada Kinerja Pegawai.

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.6.1 Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seluruh aktivitas pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya yang berada disekitarnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan pegawai dapat mengakibatkan pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai Sinambela (2018).

Teori ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ronald and Hotlin, 2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

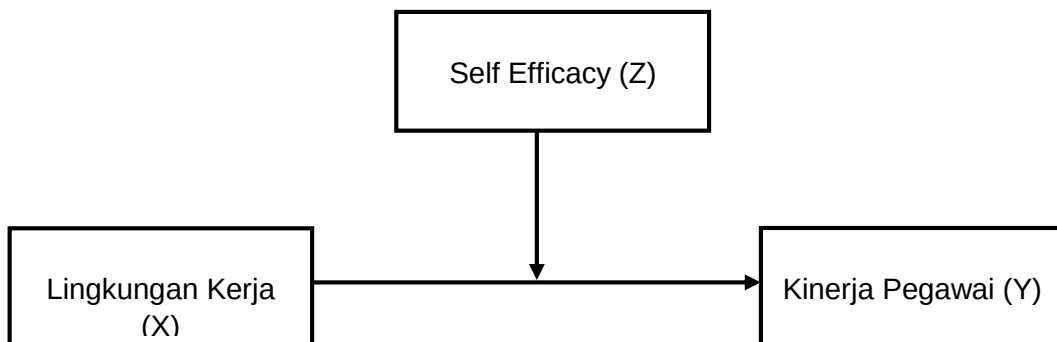
2.6.2 Hubungan antara lingkungan kerja, kinerja pegawai dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi

Menurut Stevani Sebayang (2017) *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin kuat, apabila *self efficacy* yang dipersepsikan pegawai positif. Sebaliknya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan semakin lemah, apabila *self efficacy* yang dipersepsikan pegawai negatif. Meningkatnya *self efficacy*

mampu mendorong para pegawai untuk menunjukkan kinerjanya dan juga perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan (Nur Azmi Akmalia, 2020).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sazly and Permana, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Ida I Dewa Ayu Yayati & Mm (2021) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* mampu memoderasi positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Self efficacy bisa dikatakan sebagai keyakinan bahwa seseorang bisa berjalan sendiri dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka skema kerangka pikir mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

H2 : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

H3 : Diduga lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai (terdapat) dengan menggunakan metode statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memfokuskan perhatian pada gejala – gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel Sujarweni (2015).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang beralamat di Jl. H. Moh. Arsyad B, Padoang Doangan, Kec. Pangkajene Dan Kepulauan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, yaitu pada bulan Februari-Juli 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari peneliti selanjutnya dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berjumlah 45 orang. Adapun data populasi penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Data Populasi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris Dinas	1
2.	Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk	1
3.	Kepala Bidang Pencatatan Sipil	1
4.	Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	1
5.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1
6.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
7.	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan	1
8.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	7
9.	Penyusunan Bahan Informasi dan Publikasi	4
10.	Analisis Kependudukan	1
12.	Penyusun Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan	1
12.	Pemeriksa Kependudukan	1
13.	Analisis Informasi Pengembangan SDM Aparatur	1
14.	Analisis Sistem Informasi	1
15.	Analisis Keuangan	1
16.	Pemeriksa Teknologi Informasi	1
17.	Pengawas Kependudukan	1
18.	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
19.	Bendahara	1
20.	Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	1
21.	Pengadministrasi Akta Kelahiran dan Kematian	1
22.	Pengadministrasi Kepegawaian	1
23.	Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Terampil	12
24.	Administrator Database Kependudukan Ahli Pertama	2
Jumlah		45

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Arikunto (2017), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100

orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 45 pegawai.

3.4 Sumber Data

Menurut Ahyar (2020) sumber data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk penyebaran angket, observasi, wawancara sehingga mendapatkan data yang relevan atau asli yang terbaru.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang didapatkan dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku, jurnal, maupun dari internet.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket tersebut akan disebarkan kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dengan menggunakan skala likert.

3.5.2 Studi Kepustakaan (*library research*)

Studi kepustakaan merupakan berupa data-data terdahulu yang mendukung penelitian dari objek penelitian lain atau bisa juga berasal dari buku dan jurnal untuk mendukung penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah metode atau langkah yang dilakukan bertujuan untuk memberikan informasi mengenai data yang diperoleh dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu ditarik kesimpulan yang berlaku umum atau menerelisasi Sugiyono (2017).

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan Ratna (2021). Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corected Item to Total Corelation* atau nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,5 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan yang lainnya dari variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid Sugiyono (2017).

3.6.3.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda Ratna (2021). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Sari (2022), tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas dilakukan dengan melihat grafik Normal Probability (P-Plot) dan uji One sample Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2013:160-161). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Asymp. Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ dan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $< 0,05$.

3.6.2.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno dalam Paramita (2013) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan software Statistical Product and Service Solution (SPSS), dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikasi 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara, yaitu : Jika nilai Linearity sig. $< 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dan jika nilai Linearity sig. $> 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varians residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, ini disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis:

1. Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (melebar, bergelombang, dan menyempit), maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2013:105-106), "Tujuan melakukan uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF).

1. Apabila nilai $VIF < 10$, maka tidak terdapat multikolinearitas dalam data.
2. Apabila nilai $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas dalam data.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

1. Jika nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).
2. Jika nilai $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y)
2. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

3.7.2 Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Menurut Ghazali (2013), variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel *self efficacy* berfungsi sebagai variabel *quasi moderator* (moderator semu), artinya variabel *self efficacy* berfungsi sebagai variabel independen dan juga berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja.

Metode MRA dipilih karena penelitian ini menggunakan variabel moderasi *self efficacy* yang fungsinya untuk memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen). MRA juga menggunakan pendekatan analitik yaitu pendekatan yang mempertahankan integritas sampel serta memberikan dasar dalam mengontrol pengaruh variabel moderasi. Berikut ini

persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi menurut Sujarweni (2015:214):

$$\text{Persamaan 1: } Y = \alpha + b_1X + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2: } Y = \alpha + b_1X + b_2Z + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 3: } Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3X*Z + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi 1

b2 = Koefisien Regresi 2

b3 = Koefisien Regresi 3

X = Lingkungan kerja

Z = *Self efficacy*

ε = Error

Adapun dasar ketetapan untuk pengambilan keputusan dalam pengujian ini, ialah sebagai berikut:

1. Jika nilai Signifikansinya $< 0,05$ maka variabel *moderating* mampu memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen (variabel *moderating*).
2. Jika nilai Signifikansinya $> 0,05$ maka variabel *moderating* tidak mampu memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen (bukan variabel *moderating*)

Untuk menguji keberadaan Z (*self efficacy*) apakah benar sebagai *pure moderator*, *quasi moderator*, atau bukan variabel *moderating* sama sekali, dapat diamati dengan kriteria sebagai berikut Tambun (2013) :

a. *Pure moderator*

Pure moderator merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen. Jika persamaan b_2 tidak signifikan ($b_2 = 0$) dan Z pada persamaan b_3 signifikan ($b_3 \neq 0$) atau justru sebaliknya maka Z merupakan variabel pure moderator.

b. *Quasi moderator*

Quasi moderator merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dimana variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen. Jika persamaan b_2 signifikan ($b_2 \neq 0$) dan Z pada persamaan b_3 juga signifikan ($b_3 \neq 0$) maka Z merupakan variabel quasi moderator.

c. *Predictor Moderator*

Predictor moderator merupakan variabel moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk. Jika persamaan b_2 tidak signifikan ($b_2 = 0$) dan pada persamaan b_3 juga tidak signifikan ($b_3 \neq 0$), maka Z merupakan bukan variabel moderasi, tetapi hanya sebagai variabel bebas saja.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan variabel moderasi yaitu *self efficacy* (Z).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.	1. Tingkat kebisingan 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Penggunaan warna 5. Hubungan atasan dengan pegawai 6. Kerjasama antar pegawai (I Komang Oka Permadi et al., (2019)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Tanggung jawab (Bernadin dalam Ayundasari et al., 2017)
Self Efficacy (Z)	Self Efficacy adalah kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan seseorang dengan motivasi dalam dirinya dan menghasilkan sesuatu seperti pencapaian kerja yang sudah ditetapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.	1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan 2. Kemampuan kerja yang baik 3. Tantangan akan pekerjaan 4. Kepuasan akan pekerjaan (Indrawati 2014)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1. Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, dibidang kependudukan dan pencatatan sipil yang dipimpin oleh kepala dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah sebelum tahun 2006 kantor sebelum menjadi UPTD, kantor pencatatan sipil berada pada bagian pemerintahan sekretaris daerah Pangkep. Sebelum menjadi dinas pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep.

Pada tahun 2006 sampai dengan 2008 kependudukan catatan sipil dan keluarga berencana menjadi salah satu lembaga yang sama , seiring berjalannya waktu badan kependudukan dan catatan sipil dan keluarga berencana terpisah menjadi 2 instansi sehingga pelayanan pencatatan sipil tidak berada lagi di lingkup sekretaris daerah kabupaten Pangkep sehingga diatur dalam peraturan daerah nomor 7 tahun 2004 selanjutnya 2008 sampai dengan sekarang kependudukan catatan sipil sebelumnya hanya sebuah lembaga dan sekarang berubah menjadi dinas atau instansi yang diatur dalam peraturan daerah nomor 11 tahun 2007 .

Instansi tersebut bertugas untuk mencatat dan mendaftarkan setiap peristiwa kependudukan yang dialami oleh warga negara/masyarakat yang dimulai dari perubahan alamat, pindah datang untuk menetap, tinggal terbatas, serta perubahan status orang asing tinggal terbatas menjadi tinggal tetap dan peristiwa penting antara lain kelahiran, perkawinan, pencairan, kematian termasuk pengakuan, pengangkatan dan pengesahan anak, perubahan status

kewarganegaraan, ganti nama dan peristiwa kependudukan penting lainnya yang dialami oleh seseorang merupakan kejadian yang harus dilaporkan karena mengalami implikasi perubahan data identitas serta surat keterangan kependudukan, memperhatikan pertumbuhan penduduk dan pengembangan ketatanegaraan dan warganya sangat mempengaruhi arti penting dokumen kependudukan dan catatan sipil bagi setiap warga Negara Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

1. Visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Pernyataan visi kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Pangkep, instansi tersebut mengikuti visi dari kabupaten Pangkep karena Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep adalah naungan dari bupati Pangkep sehingga Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pangkep menjadi pelopor untuk mencapai visi yang lebih baik untuk warga kabupaten Pangkep. Adapun visi kabupaten Pangkep yaitu "Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mewujudkan masyarakat madani yang sejahtera, unggul, berdaya saing dan religius berbasis sumber daya lokal berkelanjutan".

2. Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep

Pernyataan misi kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Pangkep, instansi tersebut juga mengikuti misi dari kabupaten Pangkep. Adapun misi dari Kabupaten Pangkep yaitu:

- a. Memantapkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap program program pembangunan guna menunjang percepatan pembangunan yang berbasis pada nilai agama yang toleran dan budaya lokal memperluas inovasi

dan reformasi birokrasi demi tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi.

- b. Mengembangkan ekonomi masyarakat berbasis pertanian, kelautan/perikanan, pariwisata, dan industri kreatif, dengan didukung infrastruktur berbasis wilayah
- c. Meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif.
- d. Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang wilayah yang berbasis lingkungan hidup yang berkelanjutan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 45 responden pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten pangkep. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Penyajian tabel statistik dipisah dari masing-masing data responden dibedakan atau dipisahkan sesuai karakteristik responden untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut :

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin untuk membedakan berapa jumlah responden laki-laki dan perempuan pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep sebagai objek penelitian dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	42.2	42.2	42.2
	perempuan	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 19 orang atau 42,2% dan perempuan sebanyak 26 orang atau 57,8%. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep adalah perempuan.

2. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50 tahun, 51-55 tahun, dan 56-60 tahun untuk hasil selengkapnya dapat dilihat melalui table berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	3	6.7	6.7	6.7
	31-35	2	4.4	4.4	11.1
	36-40	10	22.2	22.2	33.3
	41-45	7	15.6	15.6	48.9
	46-50	14	31.1	31.1	80.0
	51-55	8	17.8	17.8	97.8
	56-60	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 3 orang atau 6,7%, responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak

2 orang atau 4,4%, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 10 orang atau 22,2%, responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6%, responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 14 orang atau 31,1 %, responden dengan usia 51-55 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8 %, dan responden dengan usia 56-60 tahun sebanyak 1 orang atau 2,2 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang berusia 46-50 tahun yaitu 14 orang.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni: SMA, D3, Sarjana (S1) dan Sarjana (S2). Adapun deskripsi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	4.4	4.4	4.4
D3	9	20.0	20.0	24.4
S1	24	53.3	53.3	77.8
S2	10	22.2	22.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 2 orang atau 4,4%, responden dengan pendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 9 orang atau 20,0%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 24 orang atau 53,3% dan untuk responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S2) sebanyak 10 orang atau 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep lebih banyak yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat Sarjana (S1).

4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel lingkungan kerja, kinerja pegawai dan *self efficacy*. Maka peneliti dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator dan skor perhitungan untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X)

Analisis deskriptif jawaban responden. Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja (X) dengan berbagai indikator yaitu mengenai tingkat kebisingan, pencahayaan, suhu udara, penggunaan warna, hubungan atasan dengan pegawai dan kerja sama antar pegawai, maka dari itu 45 responden pegawai yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		F	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	24	53,3	15	33,3	2	4,4	3	6,7	1	2,2	45	4,29
2	-	-	35	77,8	10	22,2	-	-	-	-	45	3,78
3	5	11,1	15	33,0	4	8,9	21	46,7	-	-	45	3,36
4	1	2,2	29	64,4	13	28,9	2	4,4	-	-	45	3,64
5	20	44,4	22	48,9	-	-	1	2,2	2	4,4	45	4,27
6	22	48,9	18	40,0	3	6,7	1	2,2	1	2,2	45	4,31
Rata-rata Skor Variabel												3,94

Sumber :data diolah 2023

Dari hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dengan penyebaran 45 kuesioner terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada Lingkungan Kerja (X), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator 6 “kerja sama antar pegawai” dengan

pernyataan “terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat “ dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan (48,9%) yang artinya, rata-rata responden merasa rekan kerja mereka mampu bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 6 memiliki nilai mean mencapai (4,31%) dan yang mendapatkan nilai mean yang terendah adalah pernyataan 3 memiliki nilai mean mencapai (3,36%)

2. Tanggapan Responden Mengenai *Self Efficacy* (Z)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang *self efficacy* didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap *Self Efficacy* (Z)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		F	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	7	15,6	32	71,1	3	6,7	1	2,2	1	2,2	45	3,93
2	3	6,7	31	68,9	8	17,8	2	4,4	1	2,2	45	3,73
3	10	22,2	26	57,8	6	13,3	1	2,2	1	2,2	45	3,93
4	21	46,7	21	46,7	2	4,4	1	2,2	1	2,2	45	4,31
Rata-rata Skor Variabel												3,97

Sumber : data diolah 2023

Dari hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dengan penyebaran 45 kuesioner terdiri dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel *self efficacy* (Z), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi pada indikator 4 “kepuasan akan pekerjaan” dengan pernyataan “saya merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan “ dalam pernyataan ini kategori sangat setuju paling dominan 21 responden 46,7% yang artinya, rata-rata responden memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga puas

dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 4 memiliki nilai mean mencapai (4,33%) dan yang mendapatkan nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan 2 memiliki nilai mean mencapai (3,73%).

3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		F	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	8	17,8	29	64,4	2	4,4	5	11,1	1	2,2	45	3,84
2	5	11,1	21	46,7	8	17,8	10	22,2	1	2,2	45	3,42
3	5	11,1	27	60,0	11	24,4	1	2,2	1	2,2	45	3,76
4	10	22,2	32	71,1	1	2,2	-	-	2	4,4	45	4,07
5	17	37,8	22	48,9	3	6,7	1	2,2	2	4,4	45	4,13
Rata-rata Skor Variabel												3,84

Sumber: data diolah 2023

Dari hasil penyebaran kuesioner pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dengan penyebaran 45 kuesioner terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y), maka diperoleh tanggapan responden tertinggi pada indikator 5 “tanggung jawab” dengan pernyataan “saya tidak akan pulang sebelum pekerjaan saya selesai “ dalam pernyataan ini kategori setuju paling dominan 22 responden (48,9%) yang artinya, rata-rata responden memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dari nilai mean yang tertinggi yaitu pada pernyataan 5 memiliki nilai mean mencapai (4,13%) dan yang mendapatkan nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan 2 memiliki nilai mean mencapai (3,42%).

4.2.3. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Lingkungan kerja	45	17	11	28	1064	23.64	5.784	.695
Self efficacy	45	15	4	19	716	15.91	7.939	.695
Kinerja pegawai	45	20	5	25	865	19.22	6.222	.695
Valid N (listwise)	45							

Sumber : data diolah 2023

Descriptive Statistics							
	N	Std. Deviation	Variance	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Lingkungan kerja	45	3.445	11.871	-2.168	.354	5.784	.695
Self efficacy	45	2.859	8.174	-2.526	.354	7.939	.695
Kinerja pegawai	45	3.592	12.904	-2.104	.354	6.222	.695
Valid N (listwise)	45						

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah responden (N) adalah 45 orang, dari 45 responden diatas menghasilkan nilai minimum lingkungan kerja (X) yaitu 11, *self efficacy* (Z) yaitu 4 dan kinerja pegawai (Y) yaitu 5. Nilai range merupakan selisih dari nilai minimum dan maksimum untuk variabel lingkungan kerja (X) yaitu 17, *self efficacy* (Z) yaitu 15 dan kinerja pegawai (Y) yaitu 20. Nilai

sum merupakan penjumlahan untuk nilai sum lingkungan kerja (X) yaitu 1064, *self efficacy* (Z) yaitu 716 dan kinerja pegawai (Y) yaitu 865. Mean (rata-rata) nilai dari responden sebesar 23.64, 15.91, dan 19.22.

Skewness (kemiringan) dan kurtosis (keruncingan) merupakan ukuran untuk melihat apakah data lingkungan kerja, *self efficacy* dan kinerja pegawai distribusikan secara normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan tabel olah data diatas memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing pada variabel lingkungan kerja (X) yaitu -2.168 dan 5.784, , dan variabel *self efficacy* (Z) yaitu -2.526 dan 7.939, variabel kinerja pegawai (Y) yaitu -2.104 dan 6.222.

4.2.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan valid. Hal ini berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrument disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner valid jika nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan tersebut, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil	Ket
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,650	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2	0,384	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3	0,621	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X4	0,751	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X5	0,837	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X6	0,838	0,294	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data: data diolah 2023

Dari hasil pengujian kuesioner variabel lingkungan kerja (X) melalui uji validitas yang terdiri dari 6 butir pernyataan dengan 45 sampel. Pada pernyataan 6, terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,838 yang berarti, pegawai merasa mampu bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu kondisi pencahayaan diruangan tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja sebesar 0,384 yang berarti, kondisi pencahayaan diruang kerja belum mampu membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy (Z)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil	Ket
<i>Self Efficacy</i> (Z)	X1	0,884	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X2	0,825	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X3	0,891	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X4	0,894	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid

Sumber data: data diolah 2023

Dari hasil pengujian kuesioner variabel *self efficacy* (Z) melalui uji validitas yang terdiri dari 4 butir pernyataan dengan 45 sampel. Pada pernyataan 4, saya merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,894 yang berarti, pegawai memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga puas dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu saya dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja sebesar 0,825 yang berarti, pegawai merasa belum mampu berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	X1	0,752	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X2	0,717	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X3	0,846	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X4	0,832	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid
	X5	0,865	0,294	r Hitung> r Tabel	Valid

Sumber data: data diolah 2023

Dari hasil pengujian kuesioner variabel kinerja pegawai (Y) melalui uji validitas yang terdiri dari 5 butir pernyataan dengan 45 sampel. Pada pernyataan 5, saya tidak akan pulang sebelum pekerjaan saya selesai memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,865 yang berarti, pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan sebesar 0,717 yang berarti, pegawai merasa tidak mampu melampaui batas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Tabel 4.12 Uji Reabilitas Variabel Self Efficacy (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

Tabel 4.13 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan	Kriteria
1	Lingkungan kerja	0,763	0,60	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,896	0,60	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i>	0,851	0,60	Reliabel

sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan pada ketiga variabel penelitian ini dinyatakan reliable. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten, jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pada variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar $\alpha = 0,763$ kemudian variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar $\alpha = 0,896$ sedangkan variabel *Self Efficacy* (Z) adalah sebesar $\alpha = 0,851$ berdasarkan hasil ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti ketiga instrumen atau variabel penelitian dinyatakan reliable atau handal.

4.2.5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49977050
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.055
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.8 diatas menunjukkan nilai Exact Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal, artinya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata dan mewakili populasi, karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik, dan sifat populasi hendaknya bersifat normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

1) Lingkungan Kerja

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	426.723	10	42.672	10.286	.000
		Linearity	236.098	1	236.098	56.909	.000
		Deviation from Linearity	190.626	9	21.181	5.105	.000
	Within Groups		141.054	34	4.149		
	Total		567.778	44			

Sumber data : diolah 2023

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05. Berdasarkan data di atas terdapat nilai sig sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2) Self Efficacy

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Self Efficacy (Z)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Self efficacy	Between Groups	(Combined)	275.320	7	39.331	4.976	.000
		Linearity	222.515	1	222.515	28.151	.000
		Deviation from Linearity	52.806	6	8.801	1.113	.373
	Within Groups		292.458	37	7.904		
	Total		567.778	44			

Sumber data : diolah 2023

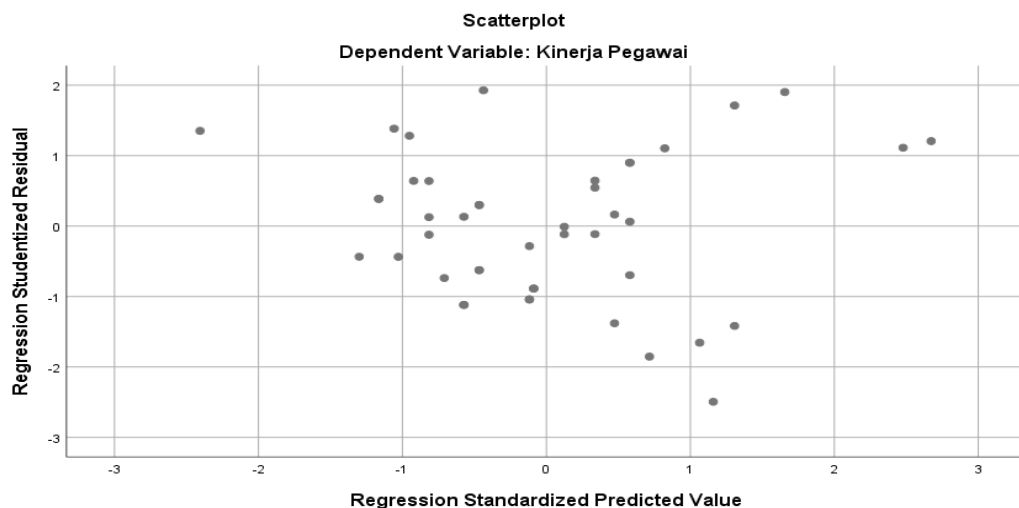
Berdasarkan data di atas terdapat nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel *self efficacy* dan kinerja pegawai memiliki hubungan linear. Hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0,05.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah :

- Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (melebar, bergelombang, dan menyempit), maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan gambar 4.2 *scatterplot* dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heterokedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel

penelitian ini dapat terpenuhi. Data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.959	2.776		.346	.731		
Lingkungan kerja	.446	.134	.429	3.327	.002	.689	1.452
Self efficacy	.486	.162	.387	2.997	.005	.689	1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance*, menunjukan tidak ada variabel bebas dengan nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas lingkungan kerja (X) dan *self efficacy* (Z) sebesar 0.689. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak adanya nilai VIF dari variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.00 dengan nilai VIF masing-masing variabel yaitu 1.452. Berdasarkan hasil perhitungan dari nilai *Tolerance* dan VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

4.2.6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$\text{Rumus t tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - 1) = t (0,025 ; 42) = 2,018$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel x

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.959	2.776		.346	.731
	Lingkungan kerja	.446	.134	.429	3.327	.002
	self efficacy	.486	.162	.387	2.997	.005

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel Uji t diatas, diketahui bahwa berdasarkan nilai signifikansi < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima, sedangkan jika nilai signifikansi > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel independen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan tabel : jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima. Dan jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,002. Karena $0,002 < 0,05$, sedangkan t_{tabel} sebesar 3,327. Karena nilai t_{hitung} $3,327 > 2,018$ t_{tabel} maka dapat diketahui bahwa H1 atau Hipotesis Pertama diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja(X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan uji t diatas diketahui nilai signifikansi variabel *self efficacy* (Z) adalah sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sedangkan t_{tabel} sebesar 3,327. Karena nilai t_{hitung} $2,997 > 2,018$ t_{tabel} maka dapat diketahui bahwa H2 atau Hipotesis Kedua diterima. Hal ini berarti *self efficacy* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Analisis regresi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Untuk menggunakan MRA maka harus membandingkan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi.

$$\text{Persamaan 1: } Y = \alpha + b_1X + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2: } Y = \alpha + b_1X + b_2Z + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 3: } Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3X*Z + \varepsilon$$

Dimana :

$$KP = \alpha + b_1LK + \varepsilon$$

$$KP = \alpha + b1LK + b2SE + \varepsilon$$

$$KP = \alpha + b1LK + b2SE + b3LK*SE + \varepsilon$$

Hasil perhitungan koefisien regresi linier MRA dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 for Windows berdasarkan data penelitian pada Tabel 4.20 :

Tabel 4.20 Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Persamaan 1
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.308	2.901		1.140	.260
	lingkungan kerja (LK)	.673	.121	.646	5.543	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (KP)

Sumber : data diolah 2023

Persamaan 2
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.025	2.786		.368	.715
	Lingkungan Kerja (LK)	.446	.136	.428	3.277	.002
	Self Efficacy (SE)	.481	.164	.383	2.930	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (KP)

Sumber : data diolah 2023

Persamaan 3
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.652	2.545		-1.435	.159
	Lingkungan kerja (LK)	.434	.131	.402	3.322	.002
	self efficacy (SE)	.470	.163	.347	2.889	.006
	lingkungan kerja*self efficacy (LK*SE)	.596	.285	.222	2.094	.042

a. Dependent Variable: kinerja pegawai (LK)

Sumber : data diolah 2023

Hasil koefisien regresi yang diperoleh dari tabel di atas dapat ditulis dalam bentuk persamaan yang menggambarkan hubungan data X, moderasi dan Y yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KP = 3,308 + 0,673LK \quad (1)$$

$$KP = 1.025 + 0,446LK + 0,481SE \quad (2)$$

$$KP = -3.652 + 0,434LK + 0,470SE + 0,596LK*SE \quad (3)$$

Persamaan regresi MRA yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki koefisien bertanda positif, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja diprediksi akan menaikkan kinerja pegawai dan sebaliknya.
2. *Self Efficacy* memiliki koefisien bertanda positif pada persamaan ke-tiga artinya *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh positif terhadap pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan *self efficacy* diprediksi akan meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa $\beta_2 \neq 0$ (signifikan) dan $\beta_3 \neq 0$ (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* merupakan *quasi moderating*, dimana variabel *self efficacy* berperan sebagai variabel moderasi sekaligus menjadi variabel independen.

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,322 pada tingkat signifikan 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga uji t dapat disimpulkan bahwa secara individual lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung atas interaksi antara lingkungan kerja dan *self efficacy* sebesar 2,094 > 2,018 pada tingkat signifikan 0,042 yang berarti signifikan karena

lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 atau Hipotesis Ketiga diterima, hal ini berarti lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh *self efficacy* pada kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa apabila lingkungan kerja meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun akan menurunkan kinerja pegawai.

Sebuah organisasi atau instansi harus memelihara kondisi lingkungan kerjanya, karena kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang kondusif, hal tersebut memungkinkan pegawai memiliki kinerja yang rendah pula. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena seorang pegawai dengan tingkat kinerja yang baik akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga akan membuat suasana hati pegawai bahagia sehingga produktivitas kerja pegawai juga lebih meningkat.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terkait lingkungan kerja, menunjukkan bahwa indikator indikator 6 “kerja sama antar pegawai” dengan pernyataan “terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan

dengan cepat “ yang artinya, rata-rata responden merasa rekan kerja mereka mampu bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan dapat lebih cepat terselesaikan. Kerja sama membuat segala macam pekerjaan dapat menjadi lebih mudah diselesaikan atau mencari solusi apabila rekan kerja saling mendukung dan saling membantu, saling memahami satu sama lain sehingga pekerjaan terasa lebih ringan dan juga secara tidak langsung memperkuat ikatan persaudaraan.

Tanggapan terendah yaitu pada indikator 3 “pencahayaan” dengan pernyataan “kondisi pencahayaan di ruangan tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja” ha ini berarti, jika kondisi atau suasana di lingkungan tempat kerja kurang kondusif seperti pencahayaan yang dirasakan pegawai dalam bekerja tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka hal tersebut mampu menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai sehingga berdampak kepada kinerjanya. Pencahayaan juga merupakan faktor yang mempengaruhi konsentrasi pegawai apabila lampu di ruang kerja terlalu terang bisa membuat pegawai merasa silau atau pusing namun yang terlalu redup juga tidak baik karena dapat merusak mata jadi pencahayaan juga sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika kondisi pencahayaan atau suasana lingkungan tempat kerja kondusif atau mendukung kebutuhan pegawai, maka hal tersebut juga dapat menjadi hal kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya jika dilihat dari teori *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke yaitu konsep yang yang menginginkan pegawai untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan pencapaian instansi. Pada lingkungan kerja *goal setting theory* sebagai faktor penentu apabila terciptanya suasana bekerja yang kondusif seperti kenyamanan suasana, fasilitas yang

memadai dalam tempat bekerja, membina hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, hal ini akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif dan mewujudkan sinergi dalam pencapaian target instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliantari & Prasasti (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, yang dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Irwan & Irfan (2021) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar, yang dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Riztechindo Makassar.

4.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa apabila *self efficacy* meningkat akan meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila *self efficacy* menurun akan menurunkan kinerja pegawai.

Self efficacy memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah instansi. Hal ini dikarenakan *self efficacy* dalam diri seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila *self efficacy* (keyakinan diri) mendukungnya. *Self efficacy* akan menggambarkan seberapa tinggi tingkat keyakinan diri individu bahwa dia mampu menyelesaikan tugas atau

pekerjaannya dengan baik. Konsistensi kinerja pegawai akan berpengaruh kepada kesuksesan sebuah instansi, kinerja pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan instansi dan sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak pula kepada instansi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terkait *self efficacy*, menunjukkan bahwa indikator 4 “kepuasan akan pekerjaan” dengan pernyataan “saya merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan “ yang artinya, rata-rata responden memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga puas dengan hasil pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Namun sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki kepercayaan diri yang baik maka pegawai akan merasa tidak puas terhadap kinerjanya karena adanya rasa kekhawatiran dalam dirinya jika pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasannya.

Tanggapan terendah yaitu pada indikator 2 “kemampuan kerja yang baik” dengan pernyataan “saya dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja” hal ini berarti pegawai merasa kesulitan berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja. Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor lingkungan yaitu karena adanya suara yang terlalu bising, pencahayaan yang terlalu silau atau terlalu redup, suhu udara yang terlalu dingin atau panas yang dapat membuat pegawai sulit fokus pada pekerjaannya ataupun karena adanya faktor psikologis seperti stres yang mempengaruhi bagaimana perilaku dan sikap pegawai sehingga menjadi sulit untuk konsentrasi dalam bekerja dan kehilangan semangat.

Selanjutnya jika dilihat dari teori *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke yaitu konsep yang menginginkan pegawai untuk memiliki tujuan,

dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan pencapaian instansi. Pada *self efficacy* (efikasi diri) *goal setting theory* sebagai faktor utama pembentukan karakter pegawai, karena setiap individu mempunyai karakter yang bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan seseorang untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya yang lebih optimal ketika mencapai suatu hasil tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khaerana (2020) dengan judul Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur, yang dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Penelitian serupa juga juga dilakukan oleh Rida Faradinsa Kabakoran; et all (2023) dengan judul Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji, dimana hasil penelitiannya menyatakan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dimoderasi Oleh *Self Efficacy* Pada Kinerja Pegawai

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan *self efficacy* (moderasi). Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa secara individual lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian *self efficacy* dibuktikan bahwa *self efficacy* mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pegawai sebagai unsur penentu kemajuan sebuah instansi tentunya akan sangat berperan penting sebagai tumpuan instansi dalam menghadapi persaingan kedepannya. Pegawai dalam mewujudkan semua itu salah satunya diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian agar pegawai memiliki kinerja yang tinggi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada maka dibutuhkan *self efficacy* dalam diri pegawai. *Self Efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Selanjutnya jika dilihat dari teori *self efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura. Menurut teori ini, *self efficacy* atau keyakinan diri merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat *self efficacy* dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat melemahkan *self efficacy* dan menurunkan kinerja pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, *self efficacy* dapat berfungsi sebagai variabel moderasi, yaitu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiawiana (2019) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel *moderating* pada karyawan hotel Pelangi Malang, yang dimana dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi positif dan tidak signifikan pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel Pelangi Malang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sri kurniati (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Pt. Telkom Witel Solo), yang dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh *self efficacy* pada kinerja karyawan Pt. Telkom Witel Solo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan indikator dengan nilai tertinggi yaitu indikator kerja sama antar pegawai, memberikan indikasi bahwa kerja sama antar pegawai membuat segala macam pekerjaan dapat menjadi lebih mudah diselesaikan sehingga membuat kinerjanya semakin optimal. Sedangkan indikator terendah yaitu pada indikator pencahayaan.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan indikator nilai tertinggi kepuasan akan pekerjaan, memberikan indikasi bahwa jika kepuasan kerja terpenuhi baik dari segi aspek fisik maupun non fisik maka pegawai mampu mempertahankan kinerjanya dengan yang baik. Sedangkan indikator terendah yaitu pada indikator kemampuan kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh *self efficacy* pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep. Hal ini, berarti dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan membuat seseorang dengan adanya tingkat *self efficacy* (kepercayaan diri) yang tinggi

akan lebih percaya dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak positif kepada instansi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

5.2.1. Bagi Instansi

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak instansi disarankan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pencahayaan pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai terendah. Oleh sebab itu, disarankan kepada pihak instansi agar lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai terutama pencahayaan di ruang kerja pegawai karena kurangnya pencahayaan di ruang kerja dapat berdampak negatif kepada kesehatan dan kinerja pegawai, dengan memastikan pencahayaan yang baik di ruang kerja pegawai, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan produktif bagi pegawai.
2. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak instansi disarankan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai terendah pada indikator kemampuan kerja yang baik dengan pernyataan bahwa pegawai kesulitan berkonsentrasi dalam bekerja. Dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai agar lebih fokus dalam bekerja perlu dilakukan berbagai strategi yang tepat dan efektif agar tujuan tersebut dapat tercapai, seperti instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan minim gangguan agar pegawai

dapat fokus pada pekerjaan, memberikan waktu istirahat yang cukup agar pegawai dapat beristirahat sejenak dan menyegarkan pikiran, pihak instansi dapat membuat jadwal kerja yang realistis agar pegawai tidak terlalu terbebani dan dapat fokus pada tugas yang diberikan dan pihak instansi dapat memberikan penghargaan atau *reward* bagi pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan fokus.

3. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kuantitas pada variabel kinerja pegawai memperoleh nilai terendah dengan pernyataan saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan. Dalam upaya melakukan untuk meningkatkan kuantitas pegawai, perlu dilakukan berbagai strategi yang tepat dan efektif agar tujuan tersebut dapat tercapai, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu meningkatkan kuantitas kerja mereka, melakukan pemantauan terhadap kuantitas pekerjaan masing-masing pegawai dapat membantu kinerja mereka, dan melakukan rotasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

5.2.2. Bagi Peneliti selanjutnya

Saran untuk Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan hendaknya dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya, dengan mengambil objek penelitian yang berbeda dan mengembangkan variabel yang lebih luas lagi diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. K. Y. (2020). "Efektifitas E-Filing Terhadap Peningkatan Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Tingkat Keamanan Dan Kerahasiaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Badung Utara)". *Journal Of Applied Management And Accounting Science (J A M A S)*, 02(1), 53–66.
- Arianto, D.A.N. (2013) 'Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar', *Economia*, 9(2), Pp. 191–200.
- Ayundasari, D.Y., Sudiro, A. And Irawanto, D.W. (2017) 'Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), Pp. 587–599.
- Firmansyah, A.G. *Et Al.* (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan', Pp. 569–578.
- Handayani, S. And Daulay, R. (2021) 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Sintesa Cered Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, P. 1.
- I Komang Oka Permadi, Nengah Landra, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I.N.S. (2019) 'The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job', *International Journal Of Management And Commerce Innovation*, 6(February), Pp. 1248–1258.
- Ida I Dewa Ayu Yayati, W. And Mm, S.E. (2021) *Pengaruh Self Efficacy, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pns) Pegawai Negeri Sipil)*. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2, Pp. 468-475.
- Inda Mayasari, T.L.P.W. (2022) 'Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19', 1(9), Pp. 1887–1900.
- Irwan, A. And Irfan, A. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Riztechindo Makassar', *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), Pp. 218–222.
- Kasmir, (2016). 'Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik', Jaakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Khaerana, K. (2020) 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur', *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), P. 80.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S.L. And Hakim, L. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam', *Jurnal Bening*, 7(2), Pp. 178–192.

- Lianto (2019) 'Self-Efficacy: A Brief Literature Review', *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15, Pp. 55–61.
- Muallifah, M., Astuty, I. And Selatan, L. (2016) 'Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi', 7(2), Pp. 210–225.
- Notoatmodjo. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novita Sri Kurniati (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Pt. Telkom Witel Solo)', Pp. 1–15.
- Nur Azmi Akmalia (2020) 'Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor', Pp. 1–169.
- Paramita, A.A.W.N.C.H.W. (2013) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 4(1), Pp. 97–115.
- Pristiwiana, O. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Varabel Moderating Pada Karyawan Hotel Pelangi Malang / Okta Pristiawiana', (1), Pp. 1–2.
- Ramli, A.H. (2019) 'Work Environment, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services', *Business And Entrepreneurial Review*, 19(1), Pp. 29–42.
- Ratnasari, S.L. (2019) 'Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia', *Pt. Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.*, Pp. 2–4.
- Rida Faradinsa Kabakoran, Ikhwan Maulana Haeruddin, I.M. (2023) 'Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji', 4, Pp. 50–58.
- Ronal, S.D. And Hotlin, S. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), Pp. 273–281.
- Sari, D.A.K. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kali Telu Teknik Tulungagung', 1(4), Pp. 116–133.
- Sazly, S. And Permana, D. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang', 18(2), Pp. 209–217.
- Sugiyono. (2016) 'Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D'. Bandung: Alfabeta.

- Yantika, Y. Et Al. (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*.
- Yohanis Kaimarehe, Rahmat Laan, M. (2017) 'Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Maulafa Dengan Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator', 2(3).
- Yuliantari, K. And Prasasti, I. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta', *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana yang dilakukan oleh :

Nama : Riska Nirwana
NIM : 1961201112
Prodi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis
Univesitas : Universitas Muslim Maros

Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap dan benar, informasi yang diterima dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya.

II. Petunjuk Pengisian

- 1)Isilah data diri anda pada bagian identitas responden;
- 2)Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah;

Kriteria	Keterangan	Keterangan
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

- 3)Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda (√) pada kolom alternatif jawaban.

III. Identitas Responden

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

IV. Daftar Pernyataan

1. Lingkungan Kerja (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Tingkat kebisingan						
1.	Kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
Suhu udara						
2.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja saya					
Pencahayaan						
3.	Kondisi pencahayaan diruangan tempat kerja saya membuat saya nyaman bekerja					
Penggunaan warna						
4.	Pemilihan warna didalam ruangan kerja sudah bagus dan tidak membosankan					
Hubungan atasan dengan pegawai						
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling menghargai antara atasan dengan saya dilingkungan kerja					
Kerjasama antar pegawai						
6.	Terjalin kerja sama yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat					

2. Self Efficacy (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan						
1.	Saya mempunyai keyakinan yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kemampuan kerja yang baik						
2.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja					

Tantangan akan pekerjaan						
3.	Saya menyukai pekerjaan yang memerlukan keterampilan, menantang dan tidak membosankan					
Kepuasan akan pekerjaan						
4.	Saya merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas						
1.	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas dengan teliti.					
Kuantitas						
2.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan.					
Ketepatan waktu						
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Efektivitas biaya						
4.	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan dengan baik					
Tanggung jawab						
5.	Saya tidak akan pulang sebelum pekerjaan saya selesai					

Lampiran 2 Surat Izin dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

**PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611

IZIN PENELITIAN
Nomor : IPT/207/DPMPTSP/VI/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 379 Tahun 2019 tentang Tim Teknis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
4. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2015 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama	: RISKHA NIRWANA
Nomor Pokok	: 1961201112
Tempat/Tgl. Lahir	: Salebbo / 25 Desember 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Salebbo Kel/ Desa Sapanang Kec. Bungoro Kab. Pangkajene dan Kepulauan
Tempat Meneliti	: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Survey dengan Judul :
"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep"
Lamanya Penelitian : 1 Februari 2023 s/d 31 Juli 2023

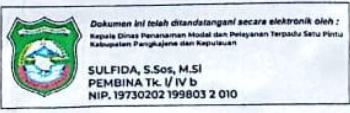
Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :

1. Menaati Semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.
Pangkajene, 19 Juni 2023

 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.




Dokumen ini telah disandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
SULFIDA, S.Sos, M.Si
PEMBINA Tk. I/IV b
NIP. 197302021998032010

Tembusan Kepada Yth :
1. Bapak Bupati Pangkep (Sebagai Laporan);
2. Kepala Kantor Kesbang;
3. Arsip;

Jalan H. M. Arsyad, B. Nomor 25 Pangkajene 90611 ☎ (0410) 21173 email : dukacpil@pangkepkab.go.id

76

Lampiran 4 Tabulasi Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	kode	Umur	kode	Pendidikan Terakhir	kode
1	laki-laki	1	24	1	D3	2
2	laki-laki	1	49	6	S2	4
3	laki-laki	1	43	5	S1	3
4	laki-laki	1	38	4	S1	3
5	laki-laki	1	42	5	D3	2
6	laki-laki	1	42	5	S1	3
7	laki-laki	1	38	4	D3	2
8	laki-laki	1	56	7	S1	3
9	laki-laki	1	33	3	D3	2
10	laki-laki	1	34	3	D3	2
11	perempuan	2	50	6	S2	4
12	perempuan	2	40	4	S1	3
13	perempuan	2	39	4	D3	2
14	perempuan	2	38	4	SMA	1
15	perempuan	2	39	4	D3	2
16	perempuan	2	36	4	S1	3
17	perempuan	2	53	7	S2	4
18	laki-laki	1	24	1	SMA	1
19	perempuan	2	52	7	S1	3
20	perempuan	2	42	5	S1	3
21	perempuan	2	50	6	S1	3
22	laki-laki	1	49	6	S1	3
23	perempuan	2	52	7	S1	3
24	perempuan	2	39	4	S1	3
25	perempuan	2	44	5	S2	4
26	perempuan	2	48	6	S2	4
27	perempuan	2	37	4	S2	4
28	perempuan	2	40	4	S1	3
29	perempuan	2	48	6	S1	3
30	laki-laki	1	43	5	S2	4
31	laki-laki	1	46	6	S2	4
32	laki-laki	1	47	6	S2	4
33	laki-laki	1	50	6	S2	4
34	laki-laki	1	48	6	S1	3
35	perempuan	2	46	6	S1	3
36	perempuan	2	46	6	S1	3
37	perempuan	2	48	6	S1	3
38	laki-laki	1	50	6	S1	3
39	perempuan	2	25	1	D3	2

40	perempuan	2	45	5	S1	3
41	perempuan	2	52	7	S1	3
42	perempuan	2	53	7	S1	3
43	perempuan	2	55	7	S1	3
44	perempuan	2	58	8	D3	2
45	laki-laki	1	52	7	S1	3

Lampiran 5 Tabulasi Data Jawaban Responden

NO	Lingkungan Kerja (X)						TOTAL X	Self Efficacy (Z)				TOTAL Z	Kinerja Pegawai (Y)					TOTAL Y
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6		Z 1	Z 2	Z 3	Z 4		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	
1	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
2	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	4	2	4	4	4	23	4	5	4	4	17	5	4	4	5	4	22
5	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	17	3	4	4	4	4	19
6	5	4	2	3	4	4	22	5	4	5	5	19	2	2	3	4	4	15
7	5	4	4	4	5	5	27	4	3	4	5	16	4	2	4	4	5	19
8	3	4	4	4	4	4	23	4	3	5	5	17	4	3	4	4	4	19
9	4	4	3	3	5	5	24	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	19
10	5	4	2	3	4	4	22	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	23
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	5	19	4	3	4	5	5	21
13	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	5	16	4	4	4	5	5	22
14	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
15	5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
16	2	4	2	3	1	4	16	4	4	3	5	16	5	4	4	5	3	21
17	2	3	2	2	1	1	11	2	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5
18	5	4	5	4	4	4	26	5	4	5	5	19	4	3	4	5	5	21
19	5	3	4	4	5	5	26	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
20	4	3	4	4	5	5	25	4	3	3	4	14	4	4	4	5	5	22
21	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23
22	4	4	4	4	5	5	26	4	4	3	4	15	5	5	4	4	5	23
23	4	4	4	5	4	5	26	4	3	3	4	14	4	4	3	4	5	20
24	5	4	2	3	4	4	22	3	3	4	5	15	2	2	3	4	4	15
25	3	4	5	4	4	5	25	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19
26	5	3	2	4	4	4	22	5	4	5	5	19	3	4	4	5	3	19
27	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
28	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	5	17	4	2	4	4	5	19
29	4	4	4	4	5	3	24	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
30	4	3	4	3	5	3	22	4	4	3	4	15	4	4	4	4	5	21
31	5	4	2	3	4	4	22	3	4	4	5	16	2	2	3	4	4	15
32	5	4	2	4	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
33	5	4	2	3	5	5	24	4	4	4	5	17	4	2	3	4	5	18
34	5	4	4	4	5	5	27	5	4	5	5	19	4	2	3	4	5	18
35	5	4	2	3	4	4	22	3	4	4	5	16	2	2	3	4	4	15
36	5	4	2	4	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
37	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
38	4	4	4	3	5	5	25	4	4	3	4	15	4	4	3	4	5	20
39	5	4	2	3	4	3	21	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
40	5	3	2	4	5	5	24	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22
41	5	3	3	3	4	4	22	4	3	4	4	15	4	4	3	3	2	16

42	4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21
43	1	3	2	2	2	2	12	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	8
44	4	4	4	3	5	5	25	2	2	2	2	8	4	4	3	4	3	18
45	5	3	4	4	5	5	26	4	3	4	5	16	4	2	3	4	5	18

Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Kurtosis	Std. Error
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Lingkungan kerja	45	17	11	28	1064	23.64	5.784	.695
Self efficacy	45	15	4	19	716	15.91	7.939	.695
Kinerja pegawai	45	20	5	25	865	19.22	6.222	.695
Valid N (listwise)	45							

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Lingkungan kerja	45	3.445	11.871	-2.168	5.784
Self efficacy	45	2.859	8.174	-2.526	7.939
Kinerja pegawai	45	3.592	12.904	-2.104	6.222
Valid N (listwise)	45				

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

		Correlations						Lingkungan kerja
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	
X1	Pearson Correlation	1	.158	.008	.325*	.599**	.471**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.301	.958	.030	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.158	1	.180	.217	.154	.316*	.384**
	Sig. (2-tailed)	.301		.237	.152	.314	.034	.009
	N	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	.008	.180	1	.548**	.356*	.365*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.958	.237		.000	.016	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	.325*	.217	.548**	1	.488**	.597**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.030	.152	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.599**	.154	.356*	.488**	1	.699**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.314	.016	.001		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X6	Pearson Correlation	.471**	.316*	.365*	.597**	.699**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.034	.014	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.650**	.384**	.621**	.751**	.838**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (Z)

		Correlations				
		Z1	Z2	Z3	Z4	Self efficacy
Z1	Pearson Correlation	1	.706**	.735**	.697**	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z2	Pearson Correlation	.706**	1	.603**	.614**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z3	Pearson Correlation	.735**	.603**	1	.751**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Z4	Pearson Correlation	.697**	.614**	.751**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
Self efficacy	Pearson Correlation	.894**	.825**	.891**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					Kinerja pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.710**	.642**	.559**	.479**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.710**	1	.616**	.428**	.192	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.205	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.642**	.616**	1	.681**	.500**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.559**	.428**	.681**	1	.714**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.479**	.192	.500**	.714**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.205	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Kinerja pegawai	Pearson Correlation	.856**	.752**	.846**	.832**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy* (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49977050
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.055
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 14 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

ANOVA Table

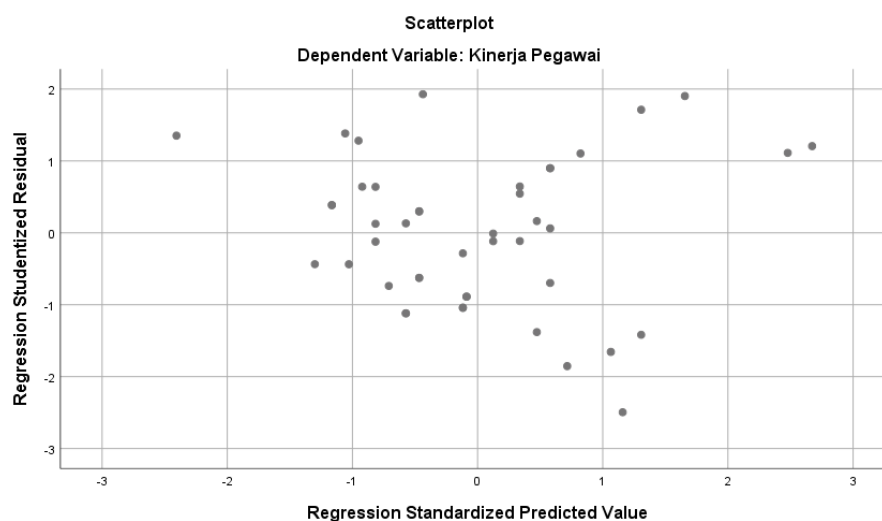
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	426.723	10	42.672	10.28 6	.000
		Linearity	236.098	1	236.098	56.90 9	.000
		Deviation from Linearity	190.626	9	21.181	5.105	.000
	Within Groups		141.054	34	4.149		
	Total		567.778	44			

Lampiran 15 Hasil Uji Linearitas Variabel Self Efficacy (Z)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Self efficacy	Between Groups	(Combined)	275.320	7	39.331	4.976	.000
		Linearity	222.515	1	222.515	28.15 1	.000
		Deviation from Linearity	52.806	6	8.801	1.113	.373
	Within Groups		292.458	37	7.904		
	Total		567.778	44			

Lampiran 16 Hasil Uji Heterokedastisitas



Lampiran 17 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.959	2.776		.346	.731	
	Lingkungan kerja	.446	.134	.429	3.327	.002	.689 1.452
	Self efficacy	.486	.162	.387	2.997	.005	.689 1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 18 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	.959	2.776		.346 .731
	Lingkungan kerja	.446	.134	.429	3.327 .002
	Self efficacy	.486	.162	.387	2.997 .005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 19 Hasil Uji Moderasi

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-3.652	2.545		-1.435 .159
	Lingkungan kerja	.434	.131	.402	3.322 .002
	self efficacy	.470	.163	.347	2.889 .006
	lingkungan kerja*self efficacy	.596	.285	.222	2.094 .042

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 20 R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 21 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.0000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

RIWAYAT HIDUP



RISKA NIRWANA, lahir di Salebbo pada tanggal 25 Desember 2001. Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Mudassir dan Ibu Mariani. Penulis memulai pendidikan formal di Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2007 di SD Negeri 22/12 Salebbo dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya, pada tahun yang sama penulis melanjutkan jenjang pendidikan di

Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan tamat pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Bungoro. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan tamat pada tahun 2019 di SMK Negeri 1 Pangkep. Pada tahun 2019 kemudian penulis melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi di salah satu perguruan tinggi yang ada di Maros dan saat ini menyelesaikan Program Strata 1 (S1) di Universitas Muslim Maros (UMMA) yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Program Studi Manajemen Sumber Daya manusia. Pada tahun 2023 penulis menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep”**.