

Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Puskesmas Berohol

Desi Windi Ramadani¹, Dita Yonisa², Rapat Piter Sony Hutauruk³, Limega Candrasa⁴

Program Studi Manajemen, STIE Bina Karya ^{1, 2, 3, 4}

dwindiramadani@gmail.com¹, ditayonisa976@gmail.com²

ABSTRACT.

This study aims to determine the effect of self-efficacy and work environment on the performance of UPTD employees. Berohol Health Center. The research method used is a quantitative method using SPSS version 25.00. The sample of this study was 34 respondents, namely employees of UPTD. Berohol Health Center, Tebing Tinggi City. The analysis method used in this study was using multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results showed that self-efficacy had a significant effect on the performance of UPTD Berohol Health Center employees, Tebing Tinggi City. The work environment also had a significant effect on the performance of UPTD Berohol Health Center employees, Tebing Tinggi City. Then self-efficacy and work environment simultaneously influenced employee performance at UPTD Berohol Health Center, Tebing Tinggi City.

Keywords: *Self Efficacy, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD. Puskesmas Berohol. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00. Sampel penelitian ini sebanyak 34 responden yaitu pegawai UPTD. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Kemudian *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi.

Kata kunci: *Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu faktor yang penting bagi keberlangsungan hidup manusia. Setiap orang selalu ingin hidup dalam keadaan yang sehat. Kesehatan adalah hak asasi manusia harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia

sebagaimana dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk mencapai terwujudnya hak hidup seseorang, dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan tertulis bahwa setiap orang berhak atas kesehatan. Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif.

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka standar pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat dan ini berarti tenaga kesehatan puskesmas juga dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan sikap kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat atau dengan perkataan lain segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat dan memiliki fungsi sebagai kontak pertama bagi masyarakat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Menurut Permenkes Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, keberadaan puskesmas sangat penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Lestari, 2020). Pelayanan puskesmas semakin hari akan mengalami kemajuan dan semakin kompleks, baik dari segi pelayanan ataupun sumber daya yang dibutuhkan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran krusial dalam menunjang jalannya kegiatan perusahaan, serta dengan demikian dapat dianggap bahwa SDM adalah sebuah modal berharga yang menentukan perkembangan perusahaan, (Iswandi, 2021). Rismawati & Pradiani (2023), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang mengelola interaksi serta kontribusi mengatur tenaga kerja dengan terampil dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Halisa, 2020).

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara & Anwar (2020), mengungkapkan kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana efikasi diri (*self efficacy*) serta bagaimana lingkungan kerja yang baik, agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah *self efficacy*. *Self-efficacy* / Efikasi diri adalah pernyataan seseorang yang menyatakan dirinya mampu melakukan sesuatu yang cukup penting untuk mencapai tujuannya (Ali & Wardoyo, 2021). *Self Efficacy* merupakan hal penting bagi setiap orang untuk menghadapi suatu masalah. *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi masalah atau beban tugas yang diberikan. Efikasi diri (*Self-Efficacy*) dapat juga diartikan sebagai kepercayaan pasien terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tujuan tertentu yang dapat menunjang kesehatannya sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan.

Selain faktor *self efficacy*, faktor lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif juga mampu mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja. Robbins & Judge (2018), menggambarkan lingkungan kerja sebagai faktor konkret dan abstrak yang mengelilingi pekerjaan seseorang, yang mempengaruhi suasana di mana pekerjaan tersebut dilakukan di lokasi tertentu. Santoso et al., (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan non-fisik di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Triyani (2021), menunjukkan *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja. Sementara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja.

Unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD) Puskesmas Berohol merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Bajenis. Puskesmas ini terletak di Jalan LKMD I Kelurahan Berohol, Kecamatan Bajenis, Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara. Yang mempunyai tugas melaksanakan sebagaimana tugas dinas sosial dibidang pelayanan umum, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah Berohol, membina peran serta masyarakat diwilayah Berohol dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah Berohol. Adapun jumlah pegawai pada UPTD Puskesmas Berohol yaitu berjumlah 34 orang dengan rincian sebagai berikut Kepala puskesmas 1 orang, Kepala TU 1 orang, Dokter 5 orang, Bidan 11 orang, Perawat 7 orang, Kesehatan lingkungan 1 orang, Tim

Mutu 1 orang, Apoteker 1 orang, Asisten apoteker 1 orang, Analisis lab 1 orang, Pengolahan data 1 orang, Tenaga bantuan operasional kesehatan 2 orang, Administrasi 1 orang.

Berikut data capaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol tahun 2024.

Tabel 1 Capaian Kinerja UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi tahun 2024

Sumber: UPTD. Puskesmas Berohol tahun 2024

No	Program	Target	Pencapaian	Hasil Kinerja	Keterangan
1	Promkes	100%	98,35%	Baik	- Baik \geq 91%
2	Kes. Ling	100%	92,50%	Baik	- Cukup \geq 81-90%
3	Kes. Ibu dan Anak	100%	89%	Cukup	- Kurang \leq 80%
4	Kb	100%	77,8%	Kurang	
5	Upaya perbaikan gizi Masyarakat	100%	92,7%	Baik	
6	P2M	100%	91,5%	Baik	
7	Perkesmas	100%	82,7%	Cukup	
8	Pengobatan	100%	95,8%	Baik	
Rata – Rata Kinerja		100%	90,04%	Cukup	

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum sesuai target yang telah ditentukan, karena pegawai melakukan pekerjaan di tempat kerja terlalu tergesa-gesa dan hal ini menyebabkan beberapa program kerja belum tercapai dengan standar yang telah ditetapkan. Penempatan kerja tidak sesuai dengan keterampilan pegawai, Kurangnya pengelolaan informasi terkait pekerjaan oleh atasan, mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya paham dengan pekerjaan, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik, yang menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi kurang maksimal. Maka dari itu kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Berohol masih harus dievaluasi lebih lanjut untuk peningkatan kinerja yang lebih tinggi lagi demi mencapai akreditasi paripurna. Melihat fenomena diatas yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Berohol belum berjalan secara optimal, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai hubungan *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD. Puskesmas Berohol.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dengan demikian, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kinerja Pegawai (Y)

Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Kasmir (2016), menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Afandi (2018), mengemukakan indikator kinerja pegawai terdiri dari, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan inisiatif. Hal ini didukung oleh penelitian Triyani (2021) bahwa efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Self Efficacy (X₁)

Self efficacy merupakan berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Wibowo & Hidajat, 2020). Wiyono (2022), *Self efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Sedangkan Ariani & Fauzan (2023), *Self efficacy* adalah perilaku keyakinan seseorang terhadap keahliannya sendiri dalam melakukan tugas untuk mencapai kesuksesan. Dengan demikian, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian Eka & Sugiarto, (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara & Anwar (2020), Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *Self efficacy*, yaitu kesulitan kerja, kuatnya keyakinan, kemampuan yang dimiliki, kemahiran menyelesaikan tugas, menggunakan pengalaman.

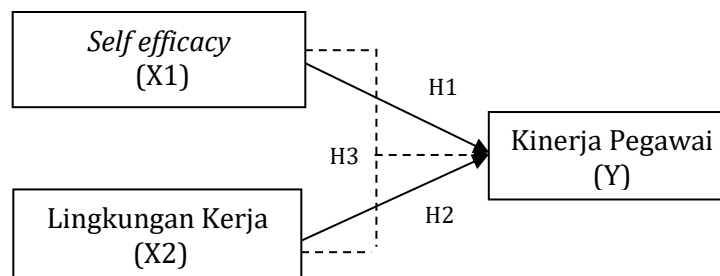
Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja melingkupi pegawai dan berpotensi mempengaruhi cara mereka menjalankan kewajibannya. Karena memengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung, Karenanya, bagi individu yang bekerja di suatu organisasi, kondisi lingkungan kerja memiliki keberartiannya sendiri (Parashakti, 2020). Santoso et al., (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Armansyah (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Dengan demikian, berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Penelitian Hutaaruk, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Astutik (2017), menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising dan keamanan dan hubungan karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai hubungan antara variabel independent yaitu *Self efficacy* dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan awal yang dibuat oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan tertentu, yang masih memerlukan pengujian dan bukti lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

H3: *Self efficacy* dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Puskesmas Berohol.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di UPTD. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di UPTD. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi dengan jumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total/sensus dengan jumlah populasi 34 orang pegawai maka sampel yang di ambil adalah seluruh pegawai UPTD. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 34 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka, mengacu pada metode yang disarankan oleh (Bahri, 2023). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden, sementara studi pustaka digunakan untuk memperoleh informasi dan pengetahuan yang relevan dari literatur terkait. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi seseorang.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan berbagai teknik statistik dengan bantuan program SPSS versi 25, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan valid dan dapat diandalkan. Validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa konsisten instrumen tersebut dalam mengukur suatu konstruk. Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda untuk menentukan hubungan antara variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabilitas dalam variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uji t mengukur apakah koefisien regresi signifikan secara statistik berbeda dari nol. Jika nilainya signifikan, maka hubungan tersebut dianggap signifikan secara statistik. Uji f digunakan

untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual secara statistik (Ghozali, 2020). Penelitian ini menggunakan uji statistik nilai F untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 34 responden yaitu pegawai di di UPTD. Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik responden

Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	17,65%
	Perempuan	28	82,35%
Usia	20-30 tahun	14	41,18%
	31-40 tahun	5	14,71%
	41-50 tahun	8	23,53%
	>50 tahun	7	20,59%
Lama Bekerja	1-5 tahun	6	17,65%
	6-10 tahun	9	26,47%
	> 10 tahun	19	55,88%

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 1 karakteristik responden diketahui mayoritas pegawai berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 82,35%. Kemudian mayoritas pegawai usia 20-30 tahun sebanyak 41,18%. Dan mayoritas pegawai lama bekerja lebih dari 10 tahun dengan persentase 55,88%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan pada 34 orang responden, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2020), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Validitas
1	0,469	0,361	Valid
2	0,688	0,361	Valid
3	0,890	0,361	Valid

4	0,622	0,361	Valid
5	0,667	0,361	Valid

Variabel *Self Efficacy* (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,609	0,361	Valid
2	0,735	0,361	Valid
3	0,833	0,361	Valid
4	0,798	0,361	Valid
5	0,643	0,361	Valid

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,748	0,361	Valid
2	0,732	0,361	Valid
3	0,747	0,361	Valid
4	0,739	0,361	Valid
5	0,833	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja pegawai (Y), variabel *self efficacy* (X1), maupun variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)	0,769	0,6	Reliabel
Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	0,786	0,6	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja (X2)	0,795	0,6	Reliabel

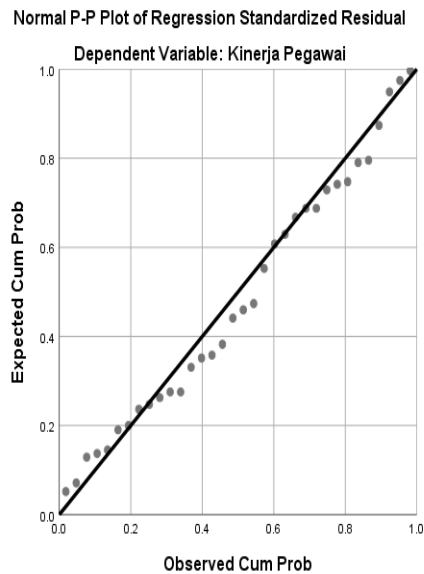
Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (reliable dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2020). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan *normal probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2 Normal P Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2020).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self Efficacy	.569	1.757
Lingkungan Kerja	.569	1.757

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel *Self Efficacy* sebesar 0,569, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,569 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel *Self Efficacy* sebesar 1,757 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,757 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2020). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1 (Constant)		.945	.352
Self Efficacy		.533	.598
Lingkungan Kerja		-.652	.519

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,598 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,519 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.078	2.098	
Self Efficacy	.386	.107	.463
Lingkungan Kerja	.431	.119	.464

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 4,078 + 0,386X_1 + 0,431X_2$. Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut : Nilai konstanta (a) sebesar 4,078 menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai jika variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja sama dengan nol. Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* (b_1) sebesar 0,386 menunjukkan besarnya peranan variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel *self efficacy* meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,386 satuan nilai dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,431 menunjukkan besarnya peranan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan asumsi variabel *self efficacy* konstan. Artinya apabila faktor variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja pegawai meningkat sebesar 0,431 satuan nilai dengan asumsi variabel *self efficacy* konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut

dikarenakan nilai *adjusted* R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.844 ^a	.712	.694

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted* R square sebesar 0,694 atau 69,4%. Hal ini menunjukkan jika variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 69,4%, sisanya sebesar 30,6% (100% - 69,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9 Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.078	2.098		1.943	.061
Self Efficacy	.386	.107	.463	3.626	.001
Lingkungan Kerja	.431	.119	.464	3.633	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Hipotesis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 3,626 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas yang ditentukan sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, tidak mudah menyerah, serta mampu mengatasi tantangan atau tekanan kerja yang dihadapi di lingkungan puskesmas. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Eka & Sugiarto, (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan lebih produktif dan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *self efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, menurut Wiyono (2022), *Self efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,633 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas yang ditentukan sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Menurut Santoso et al., (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik memainkan peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hutaeruk, (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, pihak manajemen UPTD Puskesmas Berohol perlu terus menjaga dan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan saling menghargai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara keseluruhan.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.207	2	50.604	38.345	.000 ^b
	Residual	40.910	31	1.320		
	Total	142.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Uji Hipotesis Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10 menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,345 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol. Artinya, kombinasi dari *self efficacy* serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Triyani (2021) bahwa efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, akan lebih termotivasi, produktif, dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, sehingga penting bagi manajemen UPTD Puskesmas Berohol untuk memperhatikan pengembangan kompetensi psikologis pegawai serta perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Hasil ini mendukung teori dari Afandi (2018), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi dari faktor *self efficacy* dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan fokus pada salah satu aspek, melainkan harus dilakukan secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan menunjukkan adanya hubungan pengaruh antara beberapa faktor yang membuktikan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dari kedua variabel yang diteliti, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Berohol Kota Tebing Tinggi. Hasil penelitian secara simultan

menunjukkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Berohol. Sehingga, untuk penelitian mendatang disarankan agar menambahkan variabel lainnya, terutama faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18817–18827.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–94.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 1(2), 87–95.
- Bahri, S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47–66.
- Ghozali. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu. (Issue March).
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hutauruk, R. P. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Ma'rifatul Hikmah Kabupaten Serdang Bedagai*. 8, 1–25. Link: <https://www.jurnal.stie->

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 7 No 6 (2025) 2676 – 2693 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i6.8463

binakarya.ac.id/index.php/AKUNTANSI/issue/view/30

- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, T. R. P. (2020). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157–174.
- Mangkunegara, A. P., & Anwar, H. H. (2020). The Influence of Emotional Intelligence and Work Motivation on Job Performance in the Company. *Solid State Technology*, 63(6), 1158–1178.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Rismawati, S., & Pradiani, T. P. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*, cetakan ketujuh. *Salemba Empat: Jakarta*.
- Santoso, K. R., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(2), 177–194.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triyani, I. (2021). *PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA UPTD PUSKESMAS PURING*. Universitas Putra Bangsa.
- Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–16.
- Wiyono, D. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dalam Memediasi

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 7 No 6 (2025) 2676 – 2693 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i6.8463

Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Ariyanti). *Creative Research Management Journal*, 5(1), 13–27.