

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari *discipline* yang berarti murid, pengikut, penganut atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib aman, tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal menurut Disiplin Kerja :

- a. Memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga patut dijadikan suri tauladan bagi pegawai lain.
- b. Memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga dapat mendukung penyelesaian pekerjaannya.
- c. Kurang memiliki disiplin kerja, sehingga tidak dapat mendukung penyelesaian pekerjaannya.

Menurut Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan – aturan, norma – norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan

melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan - ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja pegawai baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar aturan disiplin kerja.

Menurut Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada

pengukuran yang jelas akan menyebabkan pegawai terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam instansi dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya. Kedisiplinan

berperan sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

- A). Faktor Kepemimpinan
- B). Faktor Sistem Penghargaan
- C). Faktor Kemampuan
- D). Faktor Balas Jasa
- E). Faktor Keadilan
- F). Faktor Pengawasan melekat
- G). Faktor Sanksi Hukuman
- H). Faktor Ketegasan
- I). Faktor Hubungan Kemanusiaan

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

- A). Indikator Ketaatan Waktu :
 - Masuk kerja tepat waktu
 - Penggunaan waktu secara efektif
 - Tidak pernah mangkir / tidak kerja
- B). Indikator Tanggung Jawab :
 - Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - Target Pekerjaan
 - Membuat Laporan Kerja Harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

2.1.2 Self Efficacy

2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy

Desy dan Akhmad (2016) kesiapan dalam menghadapi perubahan merupakan hal penting yang perlu benar-benar diperhatikan ketika perusahaan ingin melakukan perubahan. Holt, et al (2007) mendefinisikan kesiapan adalah kepercayaan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (*self efficacy*), perubahan yang diusulkan tepat untuk dilakukan organisasi (*appropriateness*), pemimpin berkomitmen dalam perubahan yang diusulkan (*management support*), dan perubahan yang diusulkan memberikan keuntungan bagi anggota organisasi (*personal benefit*). Namun setiap orang akan bereaksi berbeda terhadap setiap perubahan, perubahan tersebut dapat disambut dengan baik oleh beberapa orang, namun akan selalu ada juga orang yang menolak dan tidak menginginkan perubahan.

Menurut *Self efficacy* merupakan keyakinan diri seorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, dan afeksi pada lingkungan sosialnya. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam menyelesaikan suatu tujuan, menyelesaikan masalah serta melewati tantangan. Menurut Alwisol mengartikan *self efficacy* sebagai persepsi

diri individu mengenai seberapa baik dirinya sendiri dalam bertindak dalam suatu situasi. efficacy adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Sedangkan menurut Baron dan Byrne *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan diri seseorang bahwa dirinya mampu untuk melakukan tugas akademik yang diberikan dan dapat mengetahui level kemampuan dirinya. *Self efficacy* sebagai penilaian seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tingkat kepercayaan diri yang tinggi diyakini dapat memotivasi individu secara kognitif untuk mampu bertindak lebih terarah. Jadi, efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan yang dimiliki dalam menentukan dan melaksanakan berbagai tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan.

Menurut (Ardi et al., 2017) *self efficacy* adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Namun berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik, salah satu proses *self efficacy* adalah motivasi. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Tujuan *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu. Pendapat senada dikemukakan oleh bahwa *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Sementara menurut Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa *Self efficacy* yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Sehingga semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin yakin pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. (Yudhistira, 2010) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuannya untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Hal senada juga dikemukakan oleh, *self efficacy* adalah sebuah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan atau pun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Kedua faktor yang mempengaruhi *self efficacy* setelah didapatkan melalui *cross-tabulation* didapatkan faktor yang hampir sama, antara faktor yang membuat

yakin dan faktor yang menyulitkan sehingga didapatkan delapan faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu :

- A. Dukungan sosial
- B. Motivasi,
- C. Tersedianya sarana dan prasarana,
- D. Kesehatan fisik,
- E. Kompetensi,
- F. Niat,
- G. Disiplin dan bertanggung jawab serta

2.1.2.4 Indikator *Self efficacy*

Indikator *Self efficacy* menurut Indrawati (2014) adalah sebagai berikut:

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 yang lebih baik daripada orang lain; Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, 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 pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting, karena dengan adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya. Kinerja seorang pegawai juga merupakan hal yang sifatnya individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda antara satu sama lain dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Duri, 2024).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini senada dengan yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sama halnya dengan (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015)., yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Mawardi et al., 2024), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Menurut Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional pegawai, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di dalam instansi yang mempengaruhi kinerja dan perkembangan karir pegawai. Dengan memahami bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, instansi dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kondisi kerja yang dapat menguntungkan bagi semua pihak.

2.1.3.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan menciptakan produktivitas yang tinggi pegawai untuk keuntungan organisasi. Menurut Robinns dikutip (dalam Bahri, 2018: 8), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dalam konteks ini adalah pegawai yang tentunya akan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Wiwit Kartikasari, 2017), “lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu”. Hal-hal yang sering terjadi serta membuat lingkungan kerja menjadi *toxic* adalah sistem kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga pekerjaan tersebut sangat membebani pegawai dan mengurangi waktu istirahat dan waktu liburan. Keadaan seperti ini tentunya sangat membebani pegawai dan dapat meningkatkan stress, apabila sudah terlalu stress akan memunculkan depresi. Keadaan depresi seperti ini dapat menurunkan produktivitas pegawai. Selain itu hubungan dengan atasan serta rekan sejawat juga sangat mempengaruhi produktivitas. Perilaku atasan kepada pegawai yang kasar dan memaksa akan menciptakan relasi yang tidak baik dengan pegawai sehingga pegawai akan selalu merasa takut dan cemas.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2006: 51), menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
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, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara pegawai.(Wijaya & Susanty, 2017), menyatakan bahwa peranan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sistem manajemen kinerja harus:

1. Konsisten dengan misi strategis sebuah perusahaan
2. Bermanfaat sebagai alat pengembangan
3. Berguna sebagai alat administrative
4. Sesuai dengan hukuman dan berkaitan dengan pekerjaan
5. Dipandang adil secara umum oleh karyawan
6. Efektif dalam mendukung kinerja karyawan.(Wijaya & Susanty, 2017)

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018: 71-72) mengemukakan beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja;
2. Dimensi warna dengan indikator Tata warna dan Dekorasi;
3. Dimensi suara dengan indikator Bunyi musik dan Bunyi mesin pabrik, bengkel;
4. Dimensi udara meliputi suhu udara dan kelembabpan udara.

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015: 38) mengemukakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
2. Tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.
3. Peraturan kerja. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut.
4. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.
5. Sirkulasi udara. Pada sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.
6. Keamanan. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

7. Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, letak warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.




Tabel 2.2

Penelitian Empiris Terdahulu

No.	Peneliti; Lokasi, Waktu	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1)	Raka Kumarawati, Gede Suparta , Suyatna Yasa ; Universitas Warmadewa ; 2017	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Parsial Least Square (PLS) Version 20.	Menunjukkan dimana disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar tidak terbukti.
2)	Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini ; Jurusan Manajemen; Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia ; 2016	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif kausal	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pernakan Kabupaten Buleleng hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3)	Andi Jusdiana Ahmad1, Mappamiring2, Nuryanti Mustari3; Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, ; 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Mix Method, yaitu penggabungan antara metode penelitian kualitatif dan kuantitatif.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya


				<p>saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC). (2) Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dilihat dari beberapa capaian indikator kinerja seperti halnya pemahaman atas tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, serta kerja sama antar pegawai telah terlaksana dengan baik. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.</p>
4)	Nurmala Cahyandari, Umi Muawanah Universitas Gajayana Malang : 2018	<p>Hubungan Self Leadership, <i>Self efficacy</i> Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto</p>	<p>Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode explanatory survey.</p>	<p>Untuk merespon tantangan globalisasi dan perubahan yang terjadi saat ini, pegawai Negeri sipil harus dapat belajar secara ekstensif untuk memenuhi permintaan operasi organisasi. Karyawan diminta tidak hanya untuk meningkatkan profesionalisme mereka, tetapi juga memiliki kemampuan untuk</p>

				<p>menangani beberapa operasi organisasi lainnya. Selain itu karyawan juga diminta untuk meningkatkan kepercayaan diri akan keberhasilan dalam menjalankan operasional yang dibebankan kepada mereka. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan manajemen. Dalam penelitian ini adapun sudut pandang penulis dalam melihat potensi kinerja pegawai dari sudut pandang internal masing-masing individu pegawai, melalui pendekatan <i>self leadership</i>, <i>self efficacy</i>, dan kecerdasan intelektual.</p>
5)	<p>Nancy L. Pioh1 Hendra N. Tawas2 1,2,3Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado : 2016</p>	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)</p>	<p>Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, sementara data sekunder dengan menggunakan dokumentasi.</p>	<p>Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja Seorang pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai variable antara. Tujuan penelitian untuk</p>


			<p>mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variable antara. Jenis penelitian assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan Sensus. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisa jalur dengan bantuan Software Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan dilakukan penataan tempat dan tata ruang kerja agar ruang gerak pegawai dalam bekerja lebih leluasa, ventilasi dibuat lebih baik agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja.</p>
--	--	---	---

6)	Vidia Mutiara Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah : Riau : 2021	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau	Data kuantitatif yang bersumber dari jawaban responden yang nantinya diubah kedalam angka melalui metode skala likert	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberian tugas kerja yang berlebihan atau diluar kesanggupannya, memberikan beban tersendiri bagi pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bekerja di instansi pemerintah, faktor lingkungan bukan menjadi suatu masalah bagi pegawainya. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, adanya kenyamanan dan terpenuhinya kebutuhan pegawai selama bekerja memberikan rasa semangat untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan keterbatasan di atas, maka penulis dapat memberikan suatu saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian tersebut dapat menjadi lebih baik lagi seperti; Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan metode lainnya seperti wawancara terhadap perwakilan responden ditengah pandemi covid-19 untuk memperkuat hasil penelitian di bagian pembahasan. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel penelitian lainnya seperti motivasi, kompensasi, stress kerja, dan lain-lain, untuk meningkatkan hasil r square penelitian.
----	---	---	---	---

				Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, agar memperluas objek penelitian, dan melakukan penyaringan sampel dari pegawai yang masih baru merintis dengan pegawai yang sudah lama bekerja, untuk memberikan hasil dari sudut pandang yang berbeda.
7)	Ayu Erawati, Wahyono Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia : 2019	Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dengan melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pengelola data kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
8)	Nassiyatul Aisyiyah, Kaiman Turnip & Nina Siti Salmaniah Siregar* Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia : 2022	Pengaruh <i>Self efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kota Medan	Yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan deskriptif verifikatif.	Berdasarkan uraian analisa dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah

				<p>variabel motivasi kerja, itu artinya pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan memiliki motivasikerja yang baik, faktor yang di butuhkan masing-masing individu telah terpenuhi walaupun ada faktor yang belum terpenuhi yang dapat menyebabkan turunnya dan tidak optimalnya kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Medan. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Self-efficacy</i> merupakan penilaian diri terhadap kepercayaan ataupun keyakinan pada kemampuan diri pegawai. Pegawai dengan selfefficacy yang tinggi maupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan, serta pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Medan tidak mengembangkan dirinya sehingga tidak mengenal kemampuan dirinya sendiri karena selalu bergantung dengan orang lain dan suka bekerja dalam tim. Hal itu menyebabkan <i>self efficacy</i> pegawai rendah.</p>
9)	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi ; Fakultas Ekonomi; Universitas Muhammadiyah Jember: 2019</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p>	<p>Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Dinas sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Jumlah karyawan</p>	<p>Hasil pengujian penelitian variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah</p>


			<p>pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sebanyak 32 orang maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).</p>	<p>terbentuk, karena sebagian besar karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil. Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil pengujian penelitian variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Jember mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Dinas Sosial Kabupaten Jember antara lain disarankan hendaknya instansi dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi kerja seperti memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Dilihat dari hasil pengelolaan data yang didapat melalui kuesioner yang telah di isi oleh</p>
--	--	--	--	---

			<p>karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember tersebut diperoleh data bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dari pada lingkungan kerja dan budaya kerja. Sehingga dengan lebih memperhatikan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Adapun yang harus diperhatikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Jember terkait hasil penelitian adalah bahwa Dinas Sosial Kabupaten Jember diharapkan mampu memperbaiki dan mempertahankan gaya kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh penuh terhadap lingkungan kerja serta budaya kerja. Ada baiknya dimulai dari memotivasi atau bentuk kritikan yang membangun, supaya karyawan mampu berevaluasi agar lebih baik dalam kinerjanya. Hal ini juga untuk membangun kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menjadi lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi atau gaya kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.</p>
--	--	---	---

10)	Moh. Sutoro ¹ , Syamsi Mawardi ² , Endang Sugiarti ³ Universitas Pamulang, Banten : 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Objek penelitian adalah Kementerian Pemuda dan Olahraga dengan jumlah sampel 118. Untuk mendapatkan data penelitian maka digunakan teknik kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, pengumpulan data menggunakan teknik acak sederhana dengan skala likert. Selanjutnya, data yang terkumpul di analisis dengan statistik regresi linear berganda yang mencakup uji parsial dan uji simultan.	Dalam kajian sumber daya manusia kepemimpinan dipandang penting karena perannya. Apa artinya? seorang pimpinan memiliki pengaruh di dalam organisasi karena kedudukan dan kewenangannya. Tingginya kedudukan seorang pimpinan memiliki status yang dihormati oleh pegawai, terlebih dalam jalur struktur pimpinan adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pegawainya. Ditambah dengan wewenang yang dimilikinya, seorang pimpinan dapat mengendalikan dan mengarahkan pegawai. Oleh karena itu, dapat dikatakan, bahwa peran kepemimpinan sangat nyata terhadap kinerja para pegawainya. Dalam banyak riset dikemukakan, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Saleem, et, al., 2020; Weller, et, al., 2020). Kepemimpinan seseorang ditujukan dengan kewibawaan pimpinan di mata pegawai, kekuasaan pimpinan untuk memutuskan sesuatu keputusan, melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggung jawab pimpinan terhadap semua pegawai dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
11)	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi Fakultas Ekonomi Universitas	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Muhammadiyah Jember : 2019	Dinas Sosial Kabupaten Jember		terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12)	Andi Jusdiana Ahmad1* , Mappamiring2 , Nuryanti Mustari3, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia : 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Analisis regresi linear sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%.
13)	Lukman Hakim Siregar ; University of Dharmawangsa Medan, Indonesia	The Influence of Communication and Work Dicipline to Employee Performance	Kuantitatif menggunakan teknik simple random sampling dimana anggota sampel populasi diambil secara acak.	Hasil penelitian ini secara parsial komunikasi bersifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung > ttabel (2,556 > 1,665), disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan thitung > ttabel (5,327 > 1,665) dan komunikasi simultan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Fhitung > Ftabel (78.520 > 3.12). Komunikasi dan disiplin akan mampu meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Diharapkan nantinya ada variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan jumlah sampel yang berbeda untuk diperiksa lebih lanjut penelitiannya bisa lebih variatif dan banyak lagi, sehingga nantinya bisa bermanfaat sebagai masukan kepada manajemen dalam evaluasi kinerja proses bagi karyawannya.

14)	Setyo Riyanto ; Lecturer of Postgraduate, Mercu Buana University Jakarta, Indonesia	The Influence of Work Discipline , <i>Self Efficacy</i> and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk.	Metode Kuantatif.	Disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja, Variabel Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja secara parsial. mempengaruhi kinerja karyawan pada Building Plant D Department PT Gajah Tunggal Tbk.
15)	Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi ; 2019	The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics	Sampel acak proporsional teknik.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan kinerja karyawan terbukti.
16)	Ary Priyambodo, AgusNugraha ; Postgraduate Program in the Institute of Social Sciences and Management ; STIAMI Jakarta ; 2019	The Influence of Work Discipline , Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Facility Calibration Center In Tangerang Indonesia	Kuantitatif, dengan rumusan masalah asosiatif	Hasil pengolahan data diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Pusat Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Curug Tangerang Indonesia.
17)	I Wayan Wahyu Wiadnyana, I WK Teja Sukmana , Putu Chris Susanto3 , Dylla Hanggaeni Dyah Puspaningrum: Universitas Dhyana Pura	The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel.	Analisis Regresi Linier	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Houskeeping LV 8 Hotel Resor. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai selama ia berada bekerja dalam melaksanakan tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan landasan apakah pegawai tersebut dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Di dalam Dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor

			<p>seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perusahaan harus menemukan cara untuk melakukannya meningkatkan kinerja para karyawannya. perusahaan karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya tidak sia-sia dan memberikan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi bagi karyawan akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih aktif. Untuk menjaga ketertiban dan ketaatan karyawan, perusahaan bisa terapkan beberapa aturan kerja karena dengan disiplin yang tinggi maka kinerja pegawai akan baik lebih optimal. Lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan yang optimal pertunjukan. Lingkungan kerja dapat berupa pencahayaan ruangan, lingkungan kebersihan, hubungan antar teman dan lain sebagainya. Studi masa depan tentang karyawan kinerja atau prestasi kerja diharapkan mencakup variabel lain selain variabel tersebut Variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan keterlibatan semuanya pegawai departemen LV 8 Resort Hotel.</p>
--	--	---	--

18)	Jesicha Onasis Br. Sembiring1 , Prihatin Lumbanraja2 , Sukaria Sinulingga3, PostgraduateLecturer, Department of Management, Faculty of Economics and Business at Universitas Sumatera Utara, Indonesia : 2023	Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with <i>Self efficacy</i> as an Intervening Variable at the West Medan District Office	Data analysis are grouping data based on variables and types of respondents, tabulating data based on variables from all respondents, presenting data for each variable studied, performing calculations to test the hypotheses that have been proposed	<i>Self efficacy</i> insignificant mediate the relationship between work environment and employee performance. Low <i>self efficacy</i> in employees will have an impact on poor judgment on employees. Employees who lack confidence in their abilities will cause low cooperation between teams and contribute to performance development. <i>Self efficacy</i> is influenced by a less conducive work environment that is low can cause employees to feel stress so that it has an impact on reducing efficiency at work. The role of organizational management to increase employee <i>self efficacy</i> in increasing professionalism in employees.
19)	Muhammad Ikbil Kamarullah1, Marwan, Ida Hidayanti, Universitas Khairun Ternate, Indonesia : 2024	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan	Data dianalisis menggunakan metode SEM.	Studi ini menghasilkan penemuan bahwa adanya hubungan yang positif dan negatif yang signifikan terhadap <i>self efficacy</i> dan motivasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan yakni <i>Self Efficacy</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>Self Efficacy</i> menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan <i>Self Efficacy</i> memengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi

20)	Andre Goni1 Lucky O. H. Dotulong Merinda H.C. Pandowo, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi :2021	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi	Analisis linear berganda.	<p>1. Selama masa pandemi <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.</p> <p>2. Selama masa pandemi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.</p> <p>3. Selama masa pandemi budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.</p> <p>4. Selama masa pandemi <i>self efficacy</i>, Lingkungan kerja, Dan budaya kerja Secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Utara.</p>
-----	---	---	---------------------------	--