
Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Rio Adi Saputra¹, Nirza Marzuki Husien ^{2*}, Hasnah³,
Mahyudin⁴, Henny Septiana Amalia ⁵

^{1,2,3,4,5} Instituti Bisnis dan Teknologi Kalimantan, Indonesia

*) Correspondent Author: nirzamarzukihusien@ibitek.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of self-efficacy, work discipline, and work facilities on the performance of employees of the Banjarmasin City Education Office partially and simultaneously. The type of data used is quantitative data, with a research sample of 45 employees. The data source of this research uses primary data, data analysis in this study uses multiple linear regression. The results showed that increasing employee self-efficacy had an impact on improving performance, increasing employee work discipline would improve employee performance, and the availability of work facilities would improve employee performance. Self-efficacy, work discipline, and work facilities as a whole can improve the performance of employees of the Banjarmasin City Education Office.

Keywords: employee performance, self-efficacy, work discipline, work facilities

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin secara parsial dan simultan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 45 orang pegawai. Sumber utama data penelitian ini menggunakan data primer, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja, meningkatnya disiplin kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, dan tersedianya fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Keywords: kinerja, efikasi diri, disiplin kerja, fasilitas kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia saat ini harus diikuti dengan kemajuan dan kebaikan pola pikir dari manusia itu sendiri. Manusia sekarang diharapkan memiliki pilihan untuk selalu mengikuti perkembangan zaman, khususnya untuk bekerja yang berkaitan dengan teknologi informasi dan penerapan kualitas sumber daya manusia. Teknologi informasi sekarang dapat digunakan untuk membantu lembaga pemerintah bekerja lebih baik sehingga membuat kinerja pegawai menjadi sangat optimal.

Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting di dalam sebuah

instansi pemerintahan karena berkaitan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) didalamnya. Instansi pemerintahan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan tepat, agar para pegawai memiliki kinerja yang optimal. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran dari manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia atau pegawai memegang peranan penting dalam mempertahankan eksistensi pada instansi tersebut. Faktor perkembangan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya.

Pencapaian kinerja pegawai yang prima merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam bekerja, yaitu dengan cara memerhatikan kondisi pegawai untuk mencapai tujuan yang maksimal. Pegawai instansi pemerintah harus memiliki kinerja yang optimal dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya mewujudkan tujuan pendidikan di suatu daerah tersebut.

Dinas Pendidikan adalah instansi pemerintahan yang bergerak pada penciptaan, peningkatan dan koordinasi komponen pendidikan. Pegawai diharapkan dapat mewujudkan pendidikan yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin bertugas mengembangkan, meningkatkan mutu, dan mengkoordinasikan aspek pendidikan di lingkungan Kota Banjarmasin. Instansi pemerintahan ini adalah perwakilan-perwakilan yang muncul idealnya untuk kemajuan kualitas sekolah yang ada di tingkat Kota Banjarmasin. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, kinerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin masih masih belum sesuai harapan, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai (Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, 2022).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Pegawai yang berusaha untuk meningkatkan kinerja individu (*individual performance*) kemungkinan akan meningkatkan kinerja Instansi (*coorporate performance*) (Kasmir, 2016:182).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti disiplin kerja, efikasi diri, dan fasilitas kantor. Disiplin kerja, efikasi diri yang tinggi, dan fasilitas yang memadai akan meningkatkan motivasi dan kemampuan seseorang untuk bekerja, (Sutrisno, 2010). Instansi selalu mengharapkan memiliki pegawai yang berprestasi karena akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi Instansi tersebut, maka setiap pekerjaan selalu mengharapkan para pegawainya untuk bekerja secara optimal. Selain itu, instansi dapat mendongkrak kinerjanya sendiri dengan memiliki pegawai yang berprestasi. Jika orang-orang dalam organisasi berjalan dengan baik dan berprestasi, maka organisasi juga akan terus berjalan dengan sukses.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi, namun sering ditemukan beberapa persoalan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat saat ini. Isu-isu tersebut antara lain

ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan kurangnya hasil kerja yang baik sehingga tidak ketidakkampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan kurangnya hasil kerja yang baik sehingga tidak menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dari sumber daya manusia yang ada.

Efikasi diri adalah salah satu pengaruh yang menunjang kinerja, semakin mereka percaya bahwa mereka akan bekerja dengan baik dalam suatu tugas, pegawai akan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin mengaku masih ada yang kurang percaya diri dengan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, sehingga terkadang pegawai tersebut mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang kurang percaya diri lebih cenderung meragukan kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan setiap tugas, sehingga pegawai menjadi tidak percaya diri untuk maju karena masih belum cukup peluang untuk berkembang.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam Instansi tersebut. Disiplin menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Pegawai jadi termotivasi dan menambah semangat kerja, kepercayaan diri, dan pengakuan tujuan instansi (Hasibuan, 2016:193).

ASN pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin masih banyak yang kurang memerhatikan manajemen waktu dalam melakukan pekerjaannya. Saat dilakukan pemeriksaan secara mendadak (inspeksi mendadak) oleh atasan, masih melihat banyak karyawan yang tidak ada di tempat selama jam kerja (Rahmadhani, 2016).

Fenomena yang juga terjadi pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin adalah para pegawai sering datang terlambat atau pulang lebih awal, menghabiskan banyak waktu tidak produktif di tempat kerja, dan menunjukkan ketidaktaatan atau ketidakpatuhan terhadap peraturan kantor, jadi pekerjaan tidak dapat dilakukan tepat waktu.

Pegawai harus bisa mendongkrak kinerjanya, salah satu caranya adalah seorang pegawai harus mampu mengoperasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Moenir (2015:119) mengatakan bahwa fasilitas adalah setiap dan semua peralatan, termasuk peralatan kerja dan fasilitas lainnya, yang tidak hanya berfungsi sebagai alat utama atau pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, tetapi juga berfungsi sosial untuk kepentingan orang-orang yang terkait dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, kinerja pegawai menjadi tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh

fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti kurangnya peralatan elektronik yang mendukung proses kerja pegawai. Bangunan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sudah kurang layak dijadikan tempat kerja, selain itu juga sering terjadi kemacetan karena dekat dengan jalan raya (Rahmadhani, 2016).

Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin perlu fokus pada SDM agar dapat bekerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, namun yang terpenting adalah memiliki efikasi diri yang tinggi, disiplin kerja yang baik, dan fasilitas kantor yang memadai serta fokus pada berbagai masalah yang memengaruhi kinerja untuk mendukung perspektif dan kegiatan serta kewajiban yang kompeten, sehingga fenomena ini menjadi menarik dan penting untuk diteliti.

2. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Efikasi Diri

Bandura (1997:31) menyatakan keyakinan bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugas dengan sukses dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri tidak sama dengan cita-cita, yang merupakan asumsi individu atas apa yang dapat dicapai, efikasi diri menunjukkan evaluasi diri terhadap kapasitas. Luthans menyatakan (2014:338) efikasi diri mengacu pada keyakinan tentang kemampuan atau keterampilan kita untuk menggunakan sumber daya kognitif dan mengambil tindakan untuk menjadi sukses. Bandura berpendapat (1997:42) terdapat tiga sub variabel dalam efikasi diri, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Disiplin Kerja

Rivai (2011:825) mendefinisikan disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka dan mematuhi semua aturan perusahaan. Moenir (2015:94), menyatakan ketaatan terhadap pedoman tertulis dan tidak tertulis adalah salah satu bentuk disiplin. Disiplin dapat dilihat sebagai upaya menanamkan nilai-nilai dengan cara menanamkan sikap ketaatan terhadap aturan kerja yang mempertanggung jawabkan pekerjaan seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2015:129) membagi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

Fasilitas Kerja

Moenir (2015:11) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang fungsinya untuk menunjang, atau memperlancar pekerjaan karena merupakan alat bantu dan pendukung bagi manusia itu sendiri, sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat dan efisien terselesaikan. Menurut

Moenir (2015:120) dari pengertian fasilitas di atas terdapat beberapa jenis fasilitas kerja, antara lain: fasilitas peralatan kerja dan fasilitas perlengkapan kerja. Peralatan tenaga kerja, khususnya semua barang yang berfungsi secara langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan suatu barang atau untuk mengubah suatu barang menjadi barang dengan fungsi dan kegunaan lain secara bersama-sama. Fasilitas perlengkapan kerja, adalah segala macam benda yang secara tidak langsung mendukung proses produksi, mempercepat proses, menciptakan dan meningkatkan kenyamanan kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang selama proses penyelesaian suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Kinerja adalah hasil yang diciptakan oleh fungsi dan kriteria suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu. (Wirawan, 2015:5).

Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk memastikan bahwa eksekusi dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai kinerja tinggi, sedangkan sasaran kinerja adalah pernyataan spesifik yang menentukan kapan dan siapa yang akan mencapai hasil yang diinginkan. Sifat-sifatnya, pencapaiannya, pengukurannya dan semuanya dapat dihitung dan diukur (Wibowo, 2009).

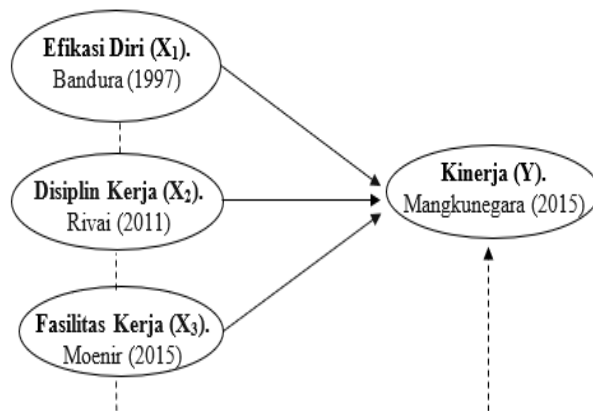
Menurut Tiffin dan Cormick dalam As'ad (2001:49) ada dua macam faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yaitu: Faktor Individual dan faktor situasional. Faktor Individual adalah faktor yang ada dalam diri manusia masing-masing, seperti halnya sifat atau kepribadian, sikap, minat dan bakat, motivasi, pengalaman, kepercayaan diri, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya. Sedangkan faktor situasional terdiri dari faktor fisik dan faktor sosial dan organisasi. Faktor fisik seperti meliputi: kondisi ruangan, tata ruang dan perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi: jenis latihan dan pengawasan, peraturan organisasi, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Mangkunegara (2015), sub variabel dan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: (a) kualitas; kuantitas; pelaksanaan tugas; dan tanggung jawab. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan yang seharusnya. Indikator dari sub variabel ini adalah tepat waktu dan mengerjakan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai yang berbeda-beda. Indikator dari sub variabel ini adalah kecepatan kerja dan kemampuan kerja. Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau bebas dari kesalahan dikenal dengan

istilah implementasi. Indikator dari sub variabel ini adalah akurat dan meminimalisir kesalahan. Sedangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Indikator dari Sub variabel ini adalah kesadaran diri terhadap pekerjaan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja dapat digambarkan pada kerangka pemikiran penelitian seperti pada Gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Dikutip dari berbagai sumber

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin
- H₃: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin
- H₄: Efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas

Pendidikan Kota Banjarmasin yang berjumlah 89 pegawai. Berdasarkan pertimbangan (*porposive sampling*) sebanyak 45 pegawai yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini.

Sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pernyataan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat, apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model analisis regresi bebas dari asumsi klasik. Hal ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolonearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Metode regresi linier berganda yaitu metode statistik untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun model yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

α = Intercept atau konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = *Error term*

4. Analisis dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji regresi berganda pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Tabel 1. Coeficient

Model	Coefficient ^a						
	Unstandardized Coefficient		standardized Coefficient	t	sig	Collenearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10,759	3,369	0,533	3,194	0,003		
Efikasi Diri	0,341	0,075	0,271	4,572	0,000	0,753	1,330
Disiplin Kerja	0,166	0,071	0,271	2,330	0,025	0,756	1,324
Fasilitas Kerja	0,201	0,093	0,220	2,169	0,036	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS, 2023*

Pada kolom Unstandardized Coefficients (kolom B), tertera nilai konstanta sebesar 10,759, koefisien efikasi diri sebesar 0,341, koefisien disiplin kerja 0,166, dan koefisien fasilitas kerja sebesar 0,201 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,759 + 0,341X_1 + 0,166X_2 + 0,201X_3 + e$$

Koefisien Konstanta sebesar 10,759, dapat dinyatakan jika variabel bebas dianggap konstan maka rata rata kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin adalah 10,759. Koefisien regresi efikasi diri adalah sebesar 0,341, dapat dinyatakan jika setiap penambahan satu nilai variabel efikasi diri, akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sedangkan jika setiap pengurangan satu nilai variabel efikasi diri maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sebesar 0,341. Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,166, dapat dinyatakan jika setiap penambahan satu nilai variabel disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sedangkan jika setiap pengurangan satu nilai variabel disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sebesar 0,166. Koefisien regresi fasilitas kerja adalah sebesar 0,201, dapat dinyatakan jika setiap penambahan satu nilai variabel fasilitas kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sedangkan jika setiap pengurangan satu nilai variabel fasilitas kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sebesar 0,201.

Uji t

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan memengaruhi variabel dependennya. Nilai t_{tabel} adalah sebesar = 2,020 (t_{tabel} diperoleh melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan rumus $df = n - k$ atau $45 - 4 = 41$). Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel efikasi diri (X_1) dimana nilai t_{hitung} 4,572 > dari t_{tabel} 2,020 dan signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa variabel efikasi diri (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin (Y). Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dapat diterima.
 2. Variabel disiplin kerja (X_2) dimana nilai t_{hitung} 2,330 > dari t_{tabel} 2,020 dan signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin (Y). Hipotesis kedua (H_2) yang
-

menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dapat diterima.

3. Variabel fasilitas kerja (X_3) dimana nilai t_{hitung} 2,169 > dari t_{tabel} 2,020 dan signifikansi 0,000 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin (Y). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dapat diterima.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara bersama-sama. Hasil uji F yang telah didapat pada tabel 2, dimana nilai F_{hitung} 18,915 > F_{tabel} 2,61 (F_{tabel} diperoleh melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05, dengan rumus $df=n-k-1$ atau $45 - 4 - 1 = 40$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel independen efikasi diri (X_1), disiplin kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H_4) dapat diterima.

Tabel 2. Model Summary dan Anova

Model Summary			Anova	
R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	F	Sig. F
0,762	0,581	0,550	18,915	0,000

Sumber: Output SPSS versi 25, 2023

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan variabel kinerja ASN dapat dijelaskan oleh ke-tiga variabel yaitu efikasi diri (X_1), disiplin kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Semakin tinggi bentuk dari efikasi diri yang dimiliki oleh para ASN maka kinerjanya juga meningkat. Hasil ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bandura dan Locke (2003) secara konsisten menunjukkan bahwa efikasi diri pegawai berkontribusi signifikan terhadap kinerja. Luthans (2014) juga berpendapat terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahawati dan Sulistiyan (2021), Agustian (2022), Aprilia (2021), Rahmawati (2021) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan efikasi diri yang dimiliki pegawai, mereka mampu melakukan pekerjaan dengan sukses dan akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Semakin tinggi bentuk dari disiplin kerja yang dimiliki oleh para ASN maka kinerja meningkat. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Menurut Bukhori dan Dewi, (2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat sesuai dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, yang dilakukan oleh Mahawati dan Sulistiyan (2021), Wanta (2022), dan Manurung (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, semakin tingginya bentuk disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Penelitian ini membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tersedianya fasilitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Menurut (Lukiyana & Tualaka, 2016) fasilitas kerja dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketersediaan fasilitas kerja akan memberikan dampak yang baik kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Manurung (2021) dan Ridwan (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas

kerja terhadap kinerja pegawai, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Sutrisono, (2010), menyatakan disiplin kerja yang baik, efikasi diri yang tinggi, dan fasilitas yang memadai akan meningkatkan kemampuan seseorang untuk bekerja dan termotivasi oleh perusahaan, hal itu adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dimana efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara keseluruhan memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan temuan (Mahawati dan Sulistiyani, 2021; Agustian, 2022; Aprilia, 2021; Rahmawati, 2021; Manurung, 2021; Ridwan, 2022), yang menyatakan bahwa efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh efikasi diri, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peningkatan efikasi diri pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin meningkatnya disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin maka akan meningkatkan kinerja pegawai di instansi ini.
3. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tersedianya fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
4. Efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Meningkatnya efikasi diri, disiplin kerja, dan fasilitas kerja secara keseluruhan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dapat menambah pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri yang dimilikinya, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin diharapkan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap perintah pimpinan, memiliki inisiatif untuk memahami terhadap segala peraturan yang ada, serta menghindari pelanggaran terhadap norma maupun peraturan yang telah ditetapkan.
3. Fasilitas kerja untuk pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin sebaiknya telah memenuhi standar/kriteria yang memadai. Ketersediaan, kecukupan, dan kenyamanan fasilitas kerja seperti: AC yang berfungsi baik, kebersihan lingkungan yang terjaga, ketersediaan tempat ibadah dan tempat istirahat perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini seperti: kompetensi kerja, kreativitas kerja, dan pengawasan agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Anggis. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 2(2), 184–195.
- Aprilia, Ananda. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 65–75. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121>.
- As'ad, Mohammad. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Bandura, Albert. (1997). *self efficacy and Health Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bandura, A., and Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1): 87-99.
- Bukhori, M., dan Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akaedemika*, 16(113–120).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Lau. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lukiyana, dan Tualaka, D. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 3(2), 33–45.
- Luthans, Fred. (2014). *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Mahawati, Greta & Sulistiyani, Endang. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Bangun Rekaprima: *Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Elfina. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Poltak, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmadhani. (2016). *Masih Kesal, Herman Kembali Sidak ke Disdik Kota Banjarmasin*. (<https://banjarmasin.tribunnews.com/2016/09/14/masih-kesal-herman-kembali-sidak-ke-disdik-kota-banjarmasin/>, diakses 22 November 2022).
- Rahmadhani. (2017). *Wali Kota Banjarmasin Nilai Bangunan Kantor Disdik Tak Layak Jadi Rumah Dinas*. (<https://banjarmasin.tribunnews.com/2017/03/31/wali-kota-banjarmasin-nilai-bangunan-kantor-disdik-tak-layak-jadi-rumah-dinas/>, diakses 14 November 2022).
- Rahmawati, Ima. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Primer Edukasi Journal*, 1(2), 60–67. <https://doi.org/10.56406/jpe.v1i2.6>.
- Ridwan, W.A. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tegalpanjang Kabupaten Garut. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, Veitzhal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wanta, Febrizha dan Taroreh, Rita. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.

-
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Wirawan. (2006). *Evalusi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.