

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF LEADERSHIP*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAMUJU**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, SELF
LEADERSHIP AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF RELIGIOUS
AFFAIRS OFFICE OF MAMUJU REGENCY***



TESIS

Oleh :

MEGA UTAMI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100623

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF LEADERSHIP*,
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAMUJU**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan Oleh:

MEGA UTAMI

NOMOR INDUK MAHASISWA : 105021100623

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“اللامحدود وعقلها الطيب قلبها في المرأة قوة”

"A woman's strength is in her kind heart and limitless mind."

"Kekuatan perempuan terletak pada hati yang baik dan pikirannya yang tak terbatas."

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya Tesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'amin

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Terima kasih kepada *Myself* sebagai pengingat bahwa setiap perjuangan, usaha, dan doa yang telah kulalui adalah bukti dari kekuatan, tekad, dan keyakinan yang kumiliki. Terima kasih untuk tidak menyerah di saat-saat sulit dan terus melangkah meski jalan terasa berat. Ini adalah hasil dari kerja keras dan dedikasimu untuk meraih mimpi."

2. Kepada cinta pertama dan pintu surga, Ayahanda Dr. Juraeri Tahir. A.Md., S.Ag., M.Ag. dan Ibunda Hj. Hartati. S.s. . Terima kasih. atas segala kasih sayang, doa, dan dukungan berupa moril maupun materil yang tidak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Dengan tulus dan penuh rasa terima kasih, saya ingin mengungkapkan penghargaan yang mendalam kepada Yusuf B., S.H., sosok yang selalu hadir dengan kesabaran dan ketulusan. Meski jarak kadang memisahkan, dukungan dan pengertiannya selalu membuat saya merasa dekat, kuat, dan tidak pernah sendiri. Beliau bukan hanya seorang yang selalu memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga seorang yang selalu memberikan energi positif dan kepercayaan diri. Saya bersyukur memiliki beliau di sisi saya, karena dia bukan hanya seorang pendamping, tetapi juga teman sejati yang memberikan kebijaksanaan dalam setiap situasi.

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* Dan *Self Efficacy*, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

Nama Mahasiswa : Mega Utami

Nim : 105021100623

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Penitia Penguji Tesis pada tanggal 10 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Mei 2025

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M.
(Pimpinan Penguji)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.,
(Pembimbing I)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
(Pembimbing II)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
(Penguji I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mega Utami
Nim : 105021100623
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 25 Februari 2025

Mega Utami

ABSTRAK

Mega Utami, 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* Dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, dibimbing oleh Bapak Edi Jusriadi sebagai pembimbing I dan Bapak Dg. Maklassa sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* Dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 220 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Pengambilan dan penentuan sampel menggunakan Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software *structural equation models* (SEM)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, *Self Leadership*, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten.

Kata Kunci: Lingkungan, *Self Leadership*, *Self Efficacy*, dan kinerja pegawai

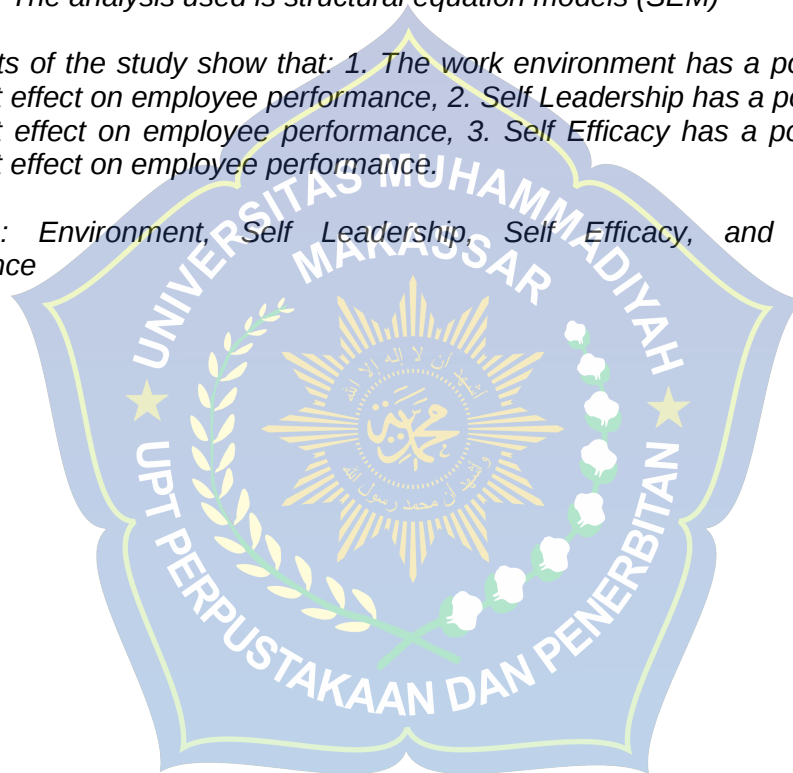
ABSTRACT

Mega Utami, 2024. *The Influence of Work Environment, Self Leadership and Self Efficacy on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Mamuju Regency*, supervised by Mr.Edi Jusriadi, Supervisor I and Mr.Dg. Maklassa, as Supervisor II.

This study aims to determine and analyze the Influence of Work Environment, Self Leadership and Self Efficacy on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Mamuju Regency. This type of research is quantitative research with a sample of 220 respondents using a questionnaire as data collection. The analysis used is structural equation models (SEM)

The results of the study show that: 1. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, 2. Self Leadership has a positive and significant effect on employee performance, 3. Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Environment, Self Leadership, Self Efficacy, and employee performance



المستخلص

ميغا أوتامي، 2024. تأثير بيئة العمل والقيادة الذاتية والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين في مكتب وزارة الشؤون الدينية في مقاطعة ماموجو، بإشراف الأستاذ إيدي جوسريادي كمشرف أول والأستاذ دغ. مكلسة كمشرف ثانٍ.

يهدف هذا البحث إلى معرفة وتحليل تأثير بيئة العمل والقيادة الذاتية والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين في مكتب وزارة الشؤون الدينية في مقاطعة ماموجو. نوع هذا البحث هو بحث كمي، مع عينة مكونة من 220 مستجيبًا، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. التحليل المستخدم هو نماذج المعادلات الهيكلية

تؤثر بيئة العمل تأثيرًا إيجابيًا وملحوظًا على أداء الموظفين: أظهرت نتائج البحث ما يلي
تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيرًا إيجابيًا وملحوظًا على أداء الموظفين
تؤثر القيادة الذاتية تأثيرًا إيجابيًا وملحوظًا على أداء الموظفين

بيئة العمل، القيادة الذاتية، الكفاءة الذاتية، وأداء الموظفين: الكلمات المفتاحية



KATA PENGANTAR

سَمِ اللّٰهُ اَلرَّحْمٰنِ اَلرَّحِيْمِ

Segala puji dan syukur pendulous panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* Dan *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju”. Tujuan penelitian penulis untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) pada Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua Dr. H. Juraeri Tahir S.Ag., M.Ag dan HJ.Hartati.S.s yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada: pembimbing I Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya haturkan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bimbingan, kesabaran, dan ketulusan Bapak

dalam membimbing saya selama proses penyusunan tesis ini. Tidak hanya ilmu yang Bapak berikan, tetapi juga semangat, motivasi, serta nilai-nilai kehidupan yang begitu berharga. Bimbingan Bapak telah menjadi cahaya yang menerangi perjalanan akademik saya, dan bimbingan Bapak bukan hanya sebatas ilmu, tetapi juga inspirasi yang akan selalu melekat dalam perjalanan hidup penulis.

Dan pembimbing II Bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M., Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesabaran, arahan, dan perhatian yang luar biasa. Setiap masukan yang Bapak berikan telah menjadi pemantik semangat dan membuka wawasan saya lebih luas. Dukungan Bapak bukan hanya membantu saya menyelesaikan tesis ini, tetapi juga memberikan keyakinan untuk terus melangkah dan berkembang.

Demikian pula semua pihak yang membantu proses studi di Magister Manajemen kepada bapak/ibu:

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, M.T., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada Kepala kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 1 Februari 2025

Penulis

Mega Utami



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Manajemen Sumber Daya manusia.....	13
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Lingkungan Kerja.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2. Indikator lingkungan Kerja	16
C. <i>Self Leadership</i>	20
1. Pengertian <i>Self Leadership</i>	20
2. Aspek-Aspek <i>Self leadership</i>	21
3. Manfaat <i>Self-Leadership</i>	24
4. Indikator <i>Self Leadership</i>	25
D. <i>Self Efficacy</i>	26
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	26
2. Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i>	28
3. Tujuan Pemberian <i>Self Efficacy</i>	30
4. Indikator <i>Self Efficacy</i>	31
E. Kinerja Pegawai	32

1. Pengertian Kinerja.....	32
2. Tujuan Kinerja Pegawai.....	34
3. Indikator kinerja pegawai	35
F. Kajian Empiris	36
G. Kerangka Konseptual.....	41
H. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Definisi Operasional Penelitian dan Pengukuran.....	46
E. Jenis dan Sumber Data	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.....	58
2. Visi dan Misi	60
3. Struktur Organisasi.....	61
B. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	63
1. Deskripsi Karakteristik Responden	63
2. Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Penelitian	65
3. Analisis Statistik Inferensial	69
C. Pembahasan hasil Penelitian.....	84
D. Keterbatasan Penelitian	86
E. Implikasi Penelitian	88
1. Implikasi Teoritis.....	88
2. Implikasi Praktis	90
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	933
B. Saran.....	944
DAFTAR PUSTAKA.....	955
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Pengukuran Skala.....	51
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	65
Tabel 4.1 Uji Validitas	71
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.3 Uji Normalitas	76
Tabel 4.4 Uji Outliers	77
Tabel 4.5 Uji Kesesuaian Model.....	81
Tabel 4.6 Uji Hipotesis Secara Langsung	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	43
Gambar 2.2 Pengukuran skala.....	52
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Kantor	62
Gambar 4.1 Model Penelitian Dengan Amos	73
Gambar 4.2 Persamaan Struktural.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan aspek yang paling terpenting dimiliki oleh sebuah instansi dikarenakan tanpa sumber daya manusia instansi tidak dapat akan bergerak yang efektif dan efisien. Simamora (2015), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengelolaan Sumber daya manusia ini akan menghasilkan kinerja yang baik ketika manajemen sumber daya manusia (MSDM) diolah dengan baik maka otomatis kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi instansi pemerintahan akan meningkat. Manajemen memainkan peran yang strategis dalam meningkatkan kinerja seseorang. Melalui manajemen akan memungkinkan perilaku manusia yang bekerjasama dalam organisasi akan menjadi terarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Menurut Ahmad (2020) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi manajemen itu sendiri. Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi menjadi pusat kajian dari suatu bidang ilmu yang dikenal sebagai Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Kelebihan dalam

mengaplikasikan kepedulian prioritas utama terhadap pengelolaan sumber daya ialah variabel atau fleksibel yang paling memastikan kelangsungan jalan alur suatu badan organisasi dalam bentuk keberhasilan tujuan yang telah disusun kinerja pegawai dalam dasar suatu organisasi dapat tergoyahkan oleh berbagai opsi yang merupakan Lingkungan Kerja, *Self Leadership*, dan *Self Efficacy* pegawai.

Fahmi (2016:176), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan instansi. Peningkatan kinerja pegawai bisa dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Kuswadi 2004 (Correia & Pragiwani, 2019) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Self Leadership*. Pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh simamora, 2004 (Putri & Hartono 2018) yang mengemukakan bahwa Untuk mencapai kinerja yang baik, maka ada aspek-aspek yang harus dimiliki oleh seorang sumber daya manusia

atau pegawai yang diantaranya, yaitu: kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, *Self Leadership* kepuasan kerja, dll.

Faktor penting yang dapat diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja, *self leadership* dan *Self Efficacy*.

Membangun sumber daya maka dibutuhkan kelompok yang profesional dalam mengorganisasi perusahaan dengan baik. Sifat kepemimpinan manusia sumber daya manusia yang baik seperti sifat Rasulullah SAW yaitu siddiq, amanah, tabligh, fathanah, dan istiqamah.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. Surah At-Taubah (9:105).

Ayat ini menekankan bahwa kinerja seseorang, baik dalam pekerjaan maupun amal perbuatan, harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesungguhan. Setiap usaha akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin, sehingga integritas dan kualitas kerja menjadi hal penting. Pada akhirnya, hasil kinerja tersebut akan dipertanggung jawabkan di hadapan Allah SWT, mengingat Dia Maha Mengetahui segalanya, termasuk niat dan usaha di balik setiap tindakan. Maka, kinerja yang baik harus dilandasi oleh keikhlasan, profesionalisme, dan kesadaran akan pengawasan illahi.

Selain itu, Islam menganjurkan umatnya berlomba dalam berbuat kebaikan sebagai kualitas produktif yang berbunyi:

شَيْءٍ كُلِّ عَلَى اللَّهِ إِنَّ جَمِيعًا اللَّهُ بِكُمْ يَأْتِ تَكُونُوا مَا آتَيْنَ الْخَيْرَ فَاسْتَنْفُوا مَوْلَاهَا هُوَ وَجْهَهُ وَلَكُلِّ

قَدِيرٌ (١٤٨)

“Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya. Maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Maha kuasa atas segala sesuatu.” Surah Al-Baqarah (2:148)

Ayat di atas, memiliki makna yang dalam. Dimulai dengan kita dibangun pada waktu subuh (bahkan tahajud), kemudian kita dianjurkan untuk bekerja, bertebaran di muka bumi, untuk bisa berlomba-lomba dalam kebaikan selama hidup di dunia. Bahkan dalam ayat tersebut kita diingatkan bahwasanya kita akan kembali kepada Allah pada waktu hari kiamat. Islam dengan ajarannya yang begitu baik dan sempurna, memberikan motivasi bagi mereka yang senantiasa berlomba dalam productivity kebaikan.

Atas dasar pentingnya peran dan fungsi pegawai dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja ASN yang efektif telah diupayakan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2017

tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar ASN dapat melaksanakan pekerjaan yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja pegawai ASN.

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional. Kementerian Agama mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yang berlokasi di Jalan KS Tubun No. 5, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Sulawesi Barat.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju dipimpin oleh kepala kantor dengan lima seksi diantaranya seksi pembinaan masyarakat (Bimas), seksi urusan agama islam dan pembinaan syariah, seksi pendidikan masyarakat, seksi pendidikan agama dan keagamaan islam, seksi haji dan umroh. Visi Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yaitu terwujudnya masyarakat kota mamuju yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir dan batin.

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju masih menghadapi berbagai tantangan yang berdampak terhadap efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Dari perspektif lingkungan kerja fisik, keterbatasan fasilitas

merupakan permasalahan utama yang dihadapi pegawai. Ruang kerja yang tersedia tidak lagi sebanding dengan jumlah pegawai yang terus bertambah, sehingga menyebabkan kepadatan di beberapa bagian kantor. Hal ini berdampak pada tingkat kenyamanan pegawai, di mana keterbatasan ruang gerak menghambat fleksibilitas dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, pencahayaan yang tidak merata di beberapa bagian kantor telah menyebabkan gangguan visual bagi pegawai, yang dalam jangka panjang berkontribusi pada kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi kerja. Sistem ventilasi yang kurang optimal turut memperburuk kondisi kerja, menyebabkan beberapa ruangan terasa pengap dan kurang mendukung kinerja pegawai secara maksimal. Keterbatasan perangkat kerja, khususnya komputer dan sistem administrasi, juga menjadi kendala yang berpengaruh terhadap efisiensi operasional kantor.

Beberapa pegawai melaporkan bahwa perangkat komputer yang tersedia masih memiliki keterbatasan dalam hal spesifikasi teknis, yang berdampak pada lambatnya pemrosesan data dan transaksi administratif. Selain itu, sering terjadi gangguan teknis pada sistem informasi yang digunakan dalam pekerjaan administrasi, sehingga pegawai harus menunggu dalam jangka waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas mereka. Keterbatasan ini tidak hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga menyebabkan akumulasi

beban kerja yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat.

Dari aspek lingkungan kerja non-fisik, dinamika sosial di lingkungan kerja masih menghadapi tantangan yang signifikan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai belum berjalan secara efektif. Beberapa pegawai menyatakan bahwa instruksi kerja sering kali disampaikan secara mendadak tanpa ada perencanaan yang matang, sehingga pegawai merasa kurang memiliki kesiapan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas atau kebijakan yang diterapkan. Selain itu, keberagaman latar belakang sosial dan budaya pegawai berpotensi menciptakan kesenjangan dalam interaksi sosial, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan konflik interpersonal serta menghambat kerja sama dalam tim.

Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal ini memiliki implikasi langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor ketidaknyamanan fisik, keterbatasan sarana kerja, serta dinamika sosial yang belum terkelola dengan baik berkontribusi terhadap penurunan motivasi pegawai. Hal ini tercermin dalam capaian kinerja yang belum mencapai target optimal, di mana rata-rata pencapaian hanya sebesar 49,33% dari target yang telah ditetapkan.

Self-Leadership Rendahnya Inisiatif dan Kemandirian dalam penyelesaian tugas. *Self-leadership* merupakan determinan utama dalam meningkatkan efektivitas kerja individu, khususnya dalam

konteks organisasi yang menuntut pegawai untuk memiliki tingkat kemandirian dan inisiatif yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya disparitas dalam tingkat *self-leadership* di kalangan pegawai, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Terdapat pegawai yang menunjukkan tingkat *self-leadership* yang rendah, yang tercermin dalam kecenderungan untuk menunggu instruksi sebelum mengambil tindakan. Pegawai dengan kategori ini cenderung enggan untuk keluar dari zona nyaman dan menghindari tugas yang dianggap kompleks. Dalam beberapa kasus, mereka lebih memilih untuk menyerahkan tanggung jawab tersebut kepada rekan kerja yang lebih proaktif, yang pada akhirnya menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak seimbang.

Minimnya program pengembangan *self-leadership* dalam organisasi menjadi faktor yang turut memperburuk situasi ini. Tidak adanya mekanisme sistematis untuk melatih pegawai dalam mengambil inisiatif dan mengelola pekerjaan secara mandiri menyebabkan banyak pegawai lebih terbiasa bekerja dalam pola kerja yang serba terstruktur dan instruksional, tanpa adanya dorongan untuk berinovasi atau mengambil keputusan strategis

Kemudian *Self-Efficacy* ketidakpercayaan Diri dalam menghadapi tantangan Kerja, *Self-efficacy* merupakan faktor psikologis yang menentukan tingkat ketahanan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy*

pegawai masih beragam, di mana sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas mereka.

Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi menunjukkan karakteristik optimisme dalam menyelesaikan tugas, memiliki determinasi yang kuat, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Mereka merasa kurang yakin terhadap kemampuan mereka sendiri, yang mengakibatkan kecenderungan untuk menunda pekerjaan atau menghindari tugas yang dianggap sulit. Kondisi ini berdampak pada efektivitas kerja secara keseluruhan, di mana beberapa tugas yang seharusnya dapat diselesaikan secara mandiri harus dialihkan kepada pegawai lain. Kurangnya mekanisme penghargaan dan umpan balik yang konstruktif juga berkontribusi pada rendahnya tingkat *self-efficacy* di kalangan pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan pengakuan atas keberhasilan kerja mereka cenderung mengalami demotivasi, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan produktivitas

Berdasarkan permasalahan terkait belum optimalnya kinerja pegawai dengan tingkat capaian hanya 49.33% pada tahun 2024, menunjukkan bahwa terdapat masalah internal yang harus diperbaiki guna mengoptimalkan kinerja pegawai. Maka hal ini menjadi alasan metodologis pentingnya dilakukan penelitian terkait kinerja pegawai sebagai ukuran dalam meningkatkan kinerja Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

Solusi atas fenomena masih rendahnya tingkat capaian kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini akan dikaji bagaimana peran lingkungan kerja, *self leadership*, dan *self efficacy* dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju?
2. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menemukan bukti empiris mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penulis mendapatkan berbagai pengalaman serta ilmu pengetahuan baru yang tidak penulis dapatkan sebelumnya, selain itu penulis juga mendapatkan wawasan tentang kompetensi yang harus dimiliki dalam dunia kerja yang profesional.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah terkait aspek manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh pegawai dengan kinerja yang berkualitas.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terkait pentingnya kinerja dan peran lingkungan kerja, *self leadership*, dan *self efficacy*.

c. Bagi akademisi

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi maupun referensi bagi penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi maupun referensi selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Human resources development merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat pula menjadi fungsi yang berdiri sendiri. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tiga fungsi utama, yakni pelatihan pengembangan, pengembangan organisasi, dan pengembangan karir.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Fungsi Manajerial
Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi.
- b. Fungsi Operasional
Sosialisasi, Pelatihan, Pengembangan, Penilaian Prestasi Kerja, Promosi, Transfer, Demosi, dan PHK.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai begitu pun sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja diartikan sebagai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, pegawai atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Usman, Jusriadi, dan Maklassa (2020), Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pun sebaliknya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, dan manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja

yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal membuat pegawai secara bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya pekerjaannya sangat bekerja.

2. Indikator lingkungan Kerja

Adapun Indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2009).

1) Lingkungan kerja fisik

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik yakni :

a. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (2002) adalah sebagai berikut:

a) Sinar cahaya yang cukup

b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan

- c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- d) Cahaya yang terang
- e) Distribusi cahaya yang merata
- f) Warna yang sesuai

b. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. 28 Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012).

c. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.

Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013:26).

e. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat 29 bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun faktor-faktor yang terlibat di dalamnya meliputi:

a. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

b. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173).

C. *Self Leadership*

1) Pengertian *Self Leadership*

Pengertian *Self leadership* atau kepemimpinan diri merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola diri sendiri dalam mencapai tujuan tertentu. Konsep ini melibatkan kesadaran diri, pengelolaan emosi, dan pengambilan keputusan yang independen demi mencapai hasil yang diinginkan.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Menurut Suzanna (2017) bahwa *self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Neck dan Houghton (2002), *self leadership* melibatkan tiga strategi utama, fokus pada perilaku (behavior-focused strategies), penghargaan alami (natural reward strategies), dan pola pikir konstruktif (constructive thought pattern strategies). Strategi ini membantu individu meningkatkan kesadaran, menetapkan tujuan, dan mengarahkan perilaku ke arah yang produktif.

Groves dan Feyerherm (2022) *Self leadership* adalah mereka menekankan bahwa *self-leadership* penting untuk pengembangan kepemimpinan, terutama dalam mengenali potensi diri melalui asesmen kepribadian dan pengelolaan diri yang efektif. Konsep ini mencakup pengelolaan dan arahan diri sebagai bentuk pengaruh diri yang komprehensif.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelola dirinya sendiri demi mencapai tujuan pribadi maupun profesional. Kemampuan ini mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, pengembangan pola pikir konstruktif, dan penerapan strategi perilaku yang efektif. Individu dengan *self-leadership* yang baik mampu memahami kekuatan, kelemahan, dan nilai-nilai mereka, serta bertanggung jawab atas keputusan dan hasil yang dicapai.

2) Aspek-Aspek *Self leadership*

Self-leadership memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja seseorang, terutama dalam hal membangkitkan motivasi terhadap tugas yang ada atau aktivitas lainnya. Selain itu, hal ini mengarah pada pengembangan komitmen yang kuat terhadap tujuan dan meningkatkan produktivitas individu, terutama bila hal ini terjadi dalam konteks pengembangan organisasi.

Alfian et al. (2023), lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan pegawai kehilangan minat dan menurunkan kinerja mereka.

Self-leadership mempunyai potensi untuk melahirkan persepsi yang baik mengenai kendali dan komitmen yang akan membawa dampak positif pada akhirnya akan menguntungkan. Sekalipun seseorang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan pikiran dan tindakan dengan baik, hal ini tidak berarti bahwa individu tersebut mencapai *self-leadership* yang tepat. Oleh karena itu, *self-leadership* memiliki beberapa aspek yang meliputi pemahaman diri, kontrol diri, dan pengembangan diri jangka panjang (Rosiman, 2018).

Memahami diri sendiri memerlukan evaluasi diri (*self assesment*) sebagai upaya mengidentifikasi sifat dan karakteristik unik seseorang, ataupun memahami diri dari orang lain melalui umpan balik yang diterima dan menerima saran dari orang-orang yang sering berinteraksi.

Terdapat tiga aspek kepemimpinan diri Houghton & Neck (2002), yaitu:

1) *Behavior-focused strategies*

Perilaku terarah dan terkelola untuk menjadikan proses kerja

lebih menyenangkan guna meningkatkan kesadaran diri. Refleksi diri, penetapan tujuan, harga diri, koreksi diri, dan praktik di tempat kerja semuanya termasuk dalam hal ini.

2) *Natural rewards strategies*

Menyoroti elemen menyenangkan dari pekerjaan atau aktivitas tertentu. Ini bermanfaat untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja sehingga orang dapat berkonsentrasi pada tugas yang ada dan menemukan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.

3) *Constructive thought pattern strategies*

Melibatkan pengembangan dan mempertahankan pola kognitif yang berfungsi melalui proses analisis diri, identifikasi, penanganan.

Self-leadership dapat diukur dengan tiga aspek, yaitu *behavioral focused strategies*, *natural rewards strategies*, dan *constructive thought pattern strategies*. Dengan fokus pada perilaku yang terarah, penghargaan alami dari pekerjaan, dan pola pikir konstruktif, seseorang dapat mengembangkan kemampuan untuk memahami diri sendiri, mengendalikan diri, dan mencapai komitmen yang kuat terhadap tujuan mereka. Dengan demikian, *self leadership* bukan hanya tentang kemampuan mengendalikan pikiran dan tindakan, tetapi juga tentang upaya aktif dalam mengarahkan diri menuju kesuksesan dan pencapaian yang lebih besar.

3) Manfaat *Self-Leadership*

Penguatan kemampuan kepemimpinan diri dalam kelompok sangat penting (Matahela & Van Rensburg, 2022; Sintaasih, 2018; Suryo Ardianto, 2020)

- 1) Kemampuan *self-leadership* yang diperoleh melalui kerja kelompok akan membantu kepemimpinan bersama, yang dapat mengurangi beban pemimpin kelompok dan memungkinkan pengendalian yang lebih efektif. Akibatnya, rentang kendali seorang pemimpin akan berkurang, dan manajemen tidak harus seberat saat mengelola anggota kelompok yang saling bergantung satu sama lain,
- 2) Kapasitas kepemimpinan diri dapat mengurangi ketergantungan pada otoritas pemimpin dengan memberikan anggota kelompok kebebasan untuk memikul tanggung jawab yang diperlukan untuk melakukan peran mereka,
- 3) *Self-leadership* dapat dilihat sebagai alternatif kepemimpinan *top down*, yang dicirikan oleh otoritas hirarkis formal. Dengan *self leadership*, pendekatan bottom-up menyebar lebih luas, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja kelompok,
- 4) *Self-leadership* adalah strategi untuk meningkatkan keefektifan seseorang dalam sebuah kelompok. Sejalan dengan Alves et al.,(2006), melalui sikap dan perilaku orang-orang di dalam

kelompok, yang kemudian dapat digunakan sebagai alat untuk menguji kinerja kelompok, baik sebagian maupun seluruhnya,

5) Kapasitas kepemimpinan diri memberdayakan mahasiswa untuk menghadapi berbagai kendala yang disebabkan oleh sistem pendidikan yang lebih dinamis dan rumit,

6) *Self-leadership* diperlukan untuk mempromosikan perilaku positif, khususnya perilaku yang diantisipasi akan terjadi dan akan menghasilkan hasil yang menguntungkan karena diharapkan dapat menahan perilaku yang tidak diinginkan yang dapat berdampak buruk pada pekerjaan atau kehidupan pribadi seseorang

4) Indikator *Self Leadership*

Indikator *Self Leadership* menurut, Eck, C. P., & Manz, C. C. (2010)

1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan, pikiran, serta perilaku kita, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi diri sendiri dan orang lain.

2) Pengendalian Diri (*Self-Control*)

Pengendalian diri adalah kemampuan untuk mengatur emosi, perilaku, dan dorongan spontan agar tetap konsisten dengan tujuan jangka panjang.

3) Motivasi Diri (*Self-Motivation*)

Motivasi diri merujuk pada dorongan internal untuk terus maju, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan, meskipun tanpa

dorongan eksternal.

4) Pengambilan Keputusan Mandiri (*Independent Decision-Making*)
kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan mandiri tanpa terlalu bergantung pada panduan atau pendapat orang lain.

5) Komitmen pada Pengembangan Pribadi (*Commitment to Personal Growth*)

Komitmen terhadap pengembangan pribadi menunjukkan kesediaan untuk terus berkembang dengan cara belajar dan meningkatkan diri.

D. Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Setiap manusia memiliki kemampuan diri sendiri untuk berhasil dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* dibangun melalui pengalaman langsung, pengamatan terhadap orang lain (model sosial), pujian atau dorongan sosial, serta pengaruh fisik dan emosional yang dirasakan saat seseorang menghadapi suatu situasi.

Menurut Ghufroon & Risnawita, (2012); Kreitner & Kinicki, (2014) dalam Mansur, Edi Jusriadi, & Muchriady Muchran, (2023) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal

dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia.

Pendapat senada dikemukakan Baron & Byrne, (2004) *Self Efficacy* merupakan adalah penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuan, menyelesaikan aktivitas, atau mengatasi tantangan. Yang mendefinisikan *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan guna menghasilkan kinerja tertentu.

Sebagai pegawai yang menunjukkan tingkat keyakinan diri *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi proses kerja, bersedia menghadapi tugas-tugas yang menantang, serta menerapkan praktik inovatif secara konsisten dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan mereka. Oleh karena itu *self-efficacy* dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan perilaku inovatif pegawai

Pendapat tersebut diperkuat oleh Bandura, 1978, Ueno, (2018) peneliti berkesimpulan bahwa *Self Efficacy* merupakan Keyakinan ini merujuk pada pemahaman bahwa individu memiliki kemampuan untuk menghadapi dan mengelola situasi tertentu dengan baik. Hal ini berkaitan erat dengan evaluasi pribadi yang dilakukan seseorang terhadap potensi dan kapasitasnya dalam

menangani tugas, tantangan, atau keadaan spesifik. Intinya, ini adalah bentuk kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau menghadapi skenario tertentu secara efektif dan berhasil.

2. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Terdapat empat aspek *self-efficacy* menurut Corsini dalam Hamdani (2017), yaitu:

a. Kognitif

Kapasitas kognitif mengacu pada bakat individu untuk menganalisis secara kritis strategi yang digunakan dan merumuskan tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Elemen kognitif melahirkan konsep bahwa individu yang punya kemampuan berpikir yang kuat dan terampil dalam mengartikulasikan ide dan pemikiran pribadinya lebih cenderung menunjukkan perilaku yang dapat diterima, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Motivasi

Kapasitas individu untuk merangsang diri sendiri secara internal melalui proses kognitif untuk memulai tindakan dan membuat pilihan yang mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan.

Motivasi berasal dari proses kognitif positif individu, yang memungkinkan pengejaran dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Penggunaan motivasi dalam *self-efficacy* berfungsi sebagai sarana untuk meramalkan pencapaian individu atau kekurangannya

c. Afeksi

Kapasitas untuk secara efektif mengelola dan mengatur emosi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Afek adalah aspek yang melekat pada individu dan berfungsi sebagai penentu besarnya pengalaman emosional. Demonstrasi pengaruh terlihat melalui regulasi kecemasan dan emosi tertekan yang menghambat keadaan kognitif optimal yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.

d. Seleksi

Kapasitas individu untuk secara efektif memilih tindakan dan lingkungan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Asumsi yang muncul dalam konteks ini berkaitan dengan ketidakmampuan individu untuk membuat pilihan, dampak yang dihasilkan dari perilaku tersebut pada rasa tidak aman, kebingungan, dan kecenderungan individu untuk menyerah ketika dihadapkan dengan tantangan atau keadaan yang kompleks

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat dikatakan Secara keseluruhan, bahwa aspek *self-efficacy* yang diteliti mencakup level, generality, dan strength. Pemilihan aspek-aspek ini dianggap sesuai karena mencakup keseluruhan konstruksi *self-efficacy* yang sedang diselidiki dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan kerangka konseptual yang kokoh untuk mengukur *self-efficacy* mahasiswa, dengan mempertimbangkan berbagai aspek penting yang relevan.

3. Tujuan Pemberian *Self Efficacy*

Adapun tujuan pemberian *self efficacy* menurut Bandura, Albert (1997). adalah:

- a. Meningkatkan Motivasi dan Ketahanan;
- b. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas;
- c. Mengurangi Stres dan Kecemasan;
- d. Peningkatan Kesejahteraan Emosional;
- e. Pengembangan Diri dan Pertumbuhan Pribadi;
- f. Meningkatkan Kemampuan untuk Menghadapi Kesulitan

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan *Self Efficacy* merupakan Sejauh mana seseorang percaya pada kemampuannya untuk mencapai tujuannya, mempengaruhi apakah mereka berhasil melakukannya atau tidak. Juga penilaian seseorang terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuan

4. Indikator *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah daya dorong yang bersifat internal atau eksternal yang menyebabkan timbulnya disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Ada pun indikator *self efficacy* menurut Indrawati (2014) adalah sebagai berikut:

a. *Productivity* masa lalu.

Merupakan pengalaman penguasaan pribadi seseorang, yang didefinisikan sebagai masa lalu keberhasilan atau kegagalan. Pengalaman ini membentuk ekspektasi yang digeneralisasi untuk situasi lain yang mungkin mirip atau secara substansial berbeda dari pengalaman aslinya. Misalnya, kemandirian yang harapan yang kuat dikembangkan melalui keberhasilan dari perilaku yang berulang, dan mengurangi harapan keberhasilan dari kegagalan yang didapatkan.

Kita dapat meningkatkan penguasaan pribadi untuk perilaku melalui pemodelan peserta, paparan *productivity*, penampilan diri, dan *productivity* desensitisasi, proses melalui mana perilaku kurang baik dipasang dengan pengalaman yang menyenangkan atau santai.

b. Pengalaman

Dengan mengamati orang lain melakukan kegiatan yang mengancam tanpa konsekuensi yang merugikan, juga dapat meningkatkan personal *self-efficacy* dengan menunjukkan bahwa kegiatan ini bisa dilakukan dengan sedikit usaha dan ketekunan.

Pengalaman perwakilan dapat ditingkatkan melalui pemodelan hidup (mengamati orang lain melakukan suatu kegiatan), atau model simbolik.

c. *Persuasi Verbal*

Orang dituntut untuk percaya bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas atau perilaku melalui penggunaan saran, nasihat, atau self instruksi. Namun, karena lisan persuasi tidak didasarkan pada pengalaman pribadi dan mungkin dipadamkan oleh kegagalan masa lalunya.

d. *Emosional/ Pemecahan Masalah*

Kita dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dirasakan dengan mengurangi emosional seperti takut, stress dan agitasi fisik karena mereka berhubungan dengan penurunan productivity, mengurangi keberhasilan dan perilaku menghindari lainnya.

E. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja setiap instansi tentunya selalu dituntut untuk memiliki performance terbaik dalam segala aktivitasnya, dari hal tersebut maka diturunkan kepada pegawai untuk selalu memiliki inovasi serta strategi untuk beraktifitas kerja secara maksimal dengan tujuan atau *output* akhir pencapaian tujuan semaksimal mungkin dalam bentuk kinerja yang memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya.

Jusriadi, Syafaruddin, dan Rusydi (2021) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat meningkat jika didukung oleh *self-leadership* yang kuat, meskipun terdapat keberagaman budaya dalam organisasi. Namun, kurangnya efektivitas berbagi pengetahuan di antara staf penelitian disebabkan oleh sistem manajemen yang belum berjalan optimal.

Pendapat senada diutarakan Edison, Anwar, & Komariyah (2018), kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut Fahmi (2021), menyatakan kinerja itu adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriental dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dari definisi yang telah dikemukakan beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja itu hakikatnya terbagi atas kinerja secara mandiri dan kinerja yang diperoleh instansi, kedua hal tersebut tentunya saling berkorelasi dengan batasan hierarki, dari kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja instansi.

Secara sederhana peneliti mendefinisikan kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja seorang pegawai yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab berdasarkan beban tugasnya dalam suatu instansi dan dapat dievaluasi dan diukur menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai secara periodik. Ketika pegawai berkinerja baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja instansinya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil adalah objektif, terukur, akuntabel, partisipasi, serta transparansi hal tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan. Menurut Rivai (2016) tujuan kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai;
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang;
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan;
- d. Meningkatkan motivasi kerja;
- e. Meningkatkan etos kerja;
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang

lainnya;

- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir;
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya;
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja;
- k. Menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi dapat mewujudkan kinerja yang baik.

3. Indikator kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya,

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, yang mencerminkan efektivitas dalam koordinasi hasil output. Semakin tepat waktu suatu pekerjaan diselesaikan, semakin baik pula sinkronisasi dengan tugas lainnya, sehingga tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memungkinkan pemanfaatan waktu yang lebih optimal untuk aktivitas berikutnya.

F. Kajian Empiris

Penelitian dahulu memiliki fungsi sebagai acuan atau model sebagai salah satu tahapan aturan ilmiah dalam melaksanakan penelitian. Yang dimana penelitian ini sebelumnya telah mengkaji masalah dalam penelitian. Berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dalam penelitian.

- a. Edy Jusriadi, Syafaruddin, dan Rusydi (2021) menganalisis pengaruh *self-leadership*, *teamwork management*, dan *culture diversity* terhadap *human capital performance* di lingkungan multikultural. Dengan metode kuantitatif (*explanatory research*) dan analisis SEM pada 146 responden, hasilnya menunjukkan bahwa *self-leadership* dan *culture diversity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *human capital*, sementara *teamwork management* tidak signifikan. Studi ini menegaskan bahwa keberagaman budaya dapat meningkatkan *human capital*

melalui *knowledge sharing*, namun kerja tim perlu diperbaiki agar lebih optimal

- b. Usman, Jusriadi, dan Maklassa (2020) “ pengembangan SDM di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar” dengan metode kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem pelatihan masih top-down, sehingga pegawai harus mengembangkan kompetensi secara mandiri. *Self-leadership* dan *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi kendala dalam pengembangan pegawai.
- c. M. Yusuf Alfian, et al. (2023) “*The Role of Transactional Leadership, Compensation and Working Environment on Employee Job Satisfaction in Fertilizer Industry*” Dengan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 83 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, kombinasi ketiga variabel ini memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Chen & Wang, (2019) “*The Impact of Work Environment on Employee Performance: A Multinational Study*” Penelitian ini

menggunakan metode survei lintas negara yang melibatkan pegawai sektor publik dari beberapa negara Asia. Dengan menganalisis data menggunakan regresi linier, studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung termasuk fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini menegaskan pentingnya investasi pada perbaikan lingkungan kerja sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas.

- a. Smith & Doe, (2020) *"Self-Leadership and Employee Performance: Mediating Role of Self-Efficacy"* Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antara self-leadership, self-efficacy, dan kinerja pegawai di organisasi sektor publik di Eropa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-leadership secara langsung meningkatkan self-efficacy, yang pada gilirannya berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan kemampuan mengatur diri sendiri dalam konteks pekerjaan.
- b. Garcia & Lee, (2018) *"Influence of Organizational Climate on Job Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy"* Studi ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar

kepada pegawai di beberapa instansi pemerintah di Eropa. Dengan menggunakan analisis regresi berganda, penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi yang positif secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai, dan pengaruh tersebut diperkuat oleh tingkat *self-efficacy* yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan diri yang kuat lebih mampu memanfaatkan iklim kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal.

- c. Kumar & Patel, (2021) "*Exploring the Role of Self-Efficacy and Work Environment in Enhancing Employee Outcomes*" Penelitian ini mengadopsi *metode mixed-method* dengan mengombinasikan survei kuantitatif dan wawancara mendalam di antara pegawai organisasi sektor publik di India.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa selain lingkungan kerja yang mendukung, *Self-efficacy* berperan krusial sebagai faktor yang meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kombinasi data kuantitatif dan kualitatif ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

- d. Nguyen & Tran, 2022 "*The Role of Self-Leadership in Enhancing Employee Performance in Public Organizations*" Dalam penelitian longitudinal ini, peneliti menggunakan *repeated measures ANOVA* untuk melacak perubahan *self-leadership*, *self-efficacy*, dan

kinerja pegawai selama periode tertentu di beberapa instansi pemerintah di Asia Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan praktik *self-leadership* berbanding lurus dengan peningkatan *self-efficacy*, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi dari waktu ke waktu. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan *self-leadership* sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

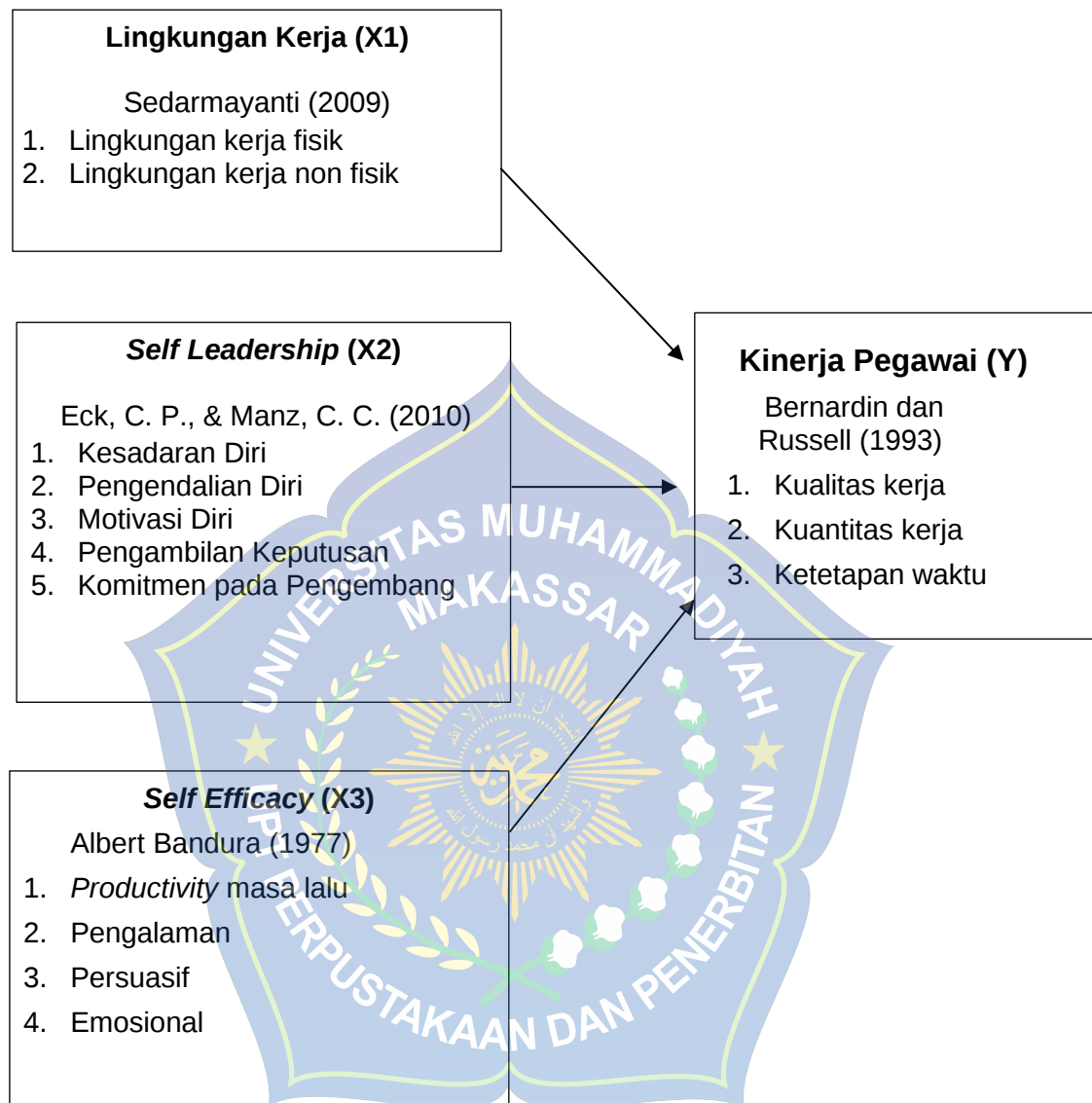
- e. Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021) "Pengaruh *Locus of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Pemediasi" meneliti bagaimana faktor kendali diri (*locus of control*) dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei kepada karyawan di berbagai sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana *self-efficacy* memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh variabel lingkungan kerja, *self leadership*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel diukur berdasarkan indikator, dimana variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik Sedarmayanti (2009), *self leadership* diukur dengan indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, pengambilan keputusan, dan komitmen pada pengembangan, C. P., & Manz, C. C. (2010),

sedangkan *self-efficacy* diukur dengan indikator *Productivity* masa lalu, pengalaman, persuasif, emosional Indrawati (2014), demikian pula variabel kinerja diukur dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu Afandi (2018:89).

Berdasarkan kerangka konseptual maka model kerangka pikir dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hubungan dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu peneliti membuat rancangan kesimpulan. Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Lingkungan kerja yang baik (fisik dan non-fisik) dapat meningkatkan kenyamanan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja. Teori dari Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.
2. *Self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Pegawai dengan *self-leadership* tinggi memiliki kemandirian dalam bekerja, mampu mengambil inisiatif, dan lebih adaptif terhadap perubahan. Menurut Neck dan Houghton (2002), *self-leadership* membantu individu mengembangkan pola pikir yang konstruktif dan perilaku yang lebih produktif.
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Self-efficacy* tinggi meningkatkan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih gigih dalam menghadapi tantangan kerja. Berdasarkan teori Bandura (1978), individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih percaya diri dalam mengatasi hambatan, yang berdampak pada peningkatan kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei melalui pemberian kuesioner untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), *self leadership* (X2), dan *self efficacy* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, Jalan KS Tubun No. 5, Kelurahan Rimuku, Kecamatan Mamuju, Sulawesi Barat. Perencanaan waktu penelitian selama dua bulan dimulai pada bulan Januari 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atau objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah seluruh ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yaitu sejumlah 491 orang pegawai.

2. Sampel

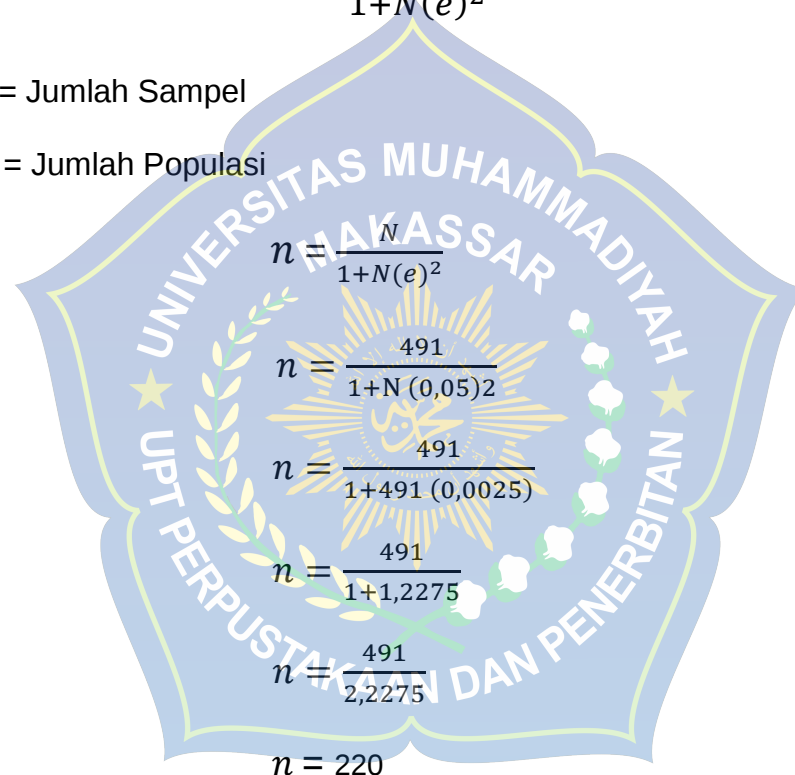
Menurut Arikunto (2010), sampel adalah merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel

apabila subjek kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 5%- 10%. Maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2007: 78):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi



The watermark is a blue pentagonal logo with a yellow border. Inside the pentagon, there is a yellow sun-like symbol with rays. The text 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH' is written in a semi-circle at the top, and 'UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN' is written in a semi-circle at the bottom. The word 'MAKASSAR' is written in the center.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{491}{1+N(0,05)^2}$$

$$n = \frac{491}{1+491(0,0025)}$$

$$n = \frac{491}{1+1,2275}$$

$$n = \frac{491}{2,2275}$$

$$n = 220$$

Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 220 pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. Sehingga jumlah sampel ini telah memenuhi asumsi *structural equation models* (SEM) tentang kriteria sampel yang sesuai antara 100 sampai 200 (Hair *et al.*, 2006).

D. Definisi Operasional Penelitian dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yaitu Variabel Independen (bebas) dan Variabel Dependen (terikat). Penelitian ini mempunyai tiga Variabel Independen, satu Variabel Dependen.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Adapun definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Definisi Operasional Variabel Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Indikator Sedarmayanti (2009) :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Merujuk pada kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di kantor. Hal ini mencakup:

- a) Pencahayaan, Seberapa baik sistem pencahayaan di kantor, apakah cukup terang atau redup yang dapat mengganggu kenyamanan kerja.
- b) Suhu Udara dan Ventilasi, Apakah sirkulasi udara berjalan

baik sehingga menciptakan kenyamanan kerja. Udara yang terlalu panas atau pengap dapat mengurangi fokus pegawai.

- c) Kebisingan, tingkat kebisingan di dalam kantor yang bisa berasal dari percakapan pegawai, perangkat elektronik, atau aktivitas lainnya yang mengganggu konsentrasi.
- d) Fasilitas kerja, ketersediaan meja, kursi, komputer, serta alat tulis yang mendukung kelancaran pekerjaan pegawai.
- e) Tata ruang kantor, seberapa baik pengaturan ruang kerja, apakah cukup luas dan memungkinkan pegawai bekerja dengan nyaman tanpa gangguan fisik.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Berkaitan dengan hubungan sosial dan budaya kerja di kantor. Beberapa aspek yang dinilai adalah:

- a) Hubungan dengan Atasan, Seberapa baik komunikasi dan arahan dari atasan dalam memberikan instruksi kerja kepada pegawai. Apakah hubungan atasan-bawahan berjalan profesional dan saling mendukung.
- b) Hubungan dengan rekan kerja, apakah terdapat kerja sama yang baik antar pegawai, apakah ada konflik yang sering terjadi, atau apakah lingkungan kerja cenderung harmonis.
- c) Budaya Organisasi, Norma dan kebiasaan yang berlaku di kantor, misalnya apakah ada budaya saling membantu, kejelasan aturan kerja, serta apresiasi terhadap kinerja

pegawai.

b. Self-Leadership

Definisi Operasional Variabel *Self-leadership* adalah kemampuan pegawai dalam mengatur, memotivasi, dan mengarahkan dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu instruksi dari atasan.

1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Pegawai mampu mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya dalam bekerja, sehingga mereka dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2) Pengendalian Diri (*Self-Control*)

Kemampuan pegawai untuk tetap tenang dan mengelola emosinya dalam menghadapi tekanan kerja, konflik, atau perubahan kebijakan di kantor.

3) Motivasi Diri (*Self-Motivation*)

Pegawai memiliki dorongan internal untuk bekerja tanpa harus selalu diberi perintah oleh atasan. Mereka termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

4) Pengambilan Keputusan Mandiri (*Independent Decision-Making*)

Seberapa baik pegawai dalam mengambil keputusan sendiri tanpa harus menunggu arahan terus-menerus dari pimpinan, terutama dalam tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya.

5) Komitmen pada Pengembangan Pribadi (*Commitment to Personal Growth*)

Pegawai secara aktif berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya melalui pelatihan, membaca, atau inisiatif belajar lainnya untuk meningkatkan performa kerja mereka.

c. Self-Efficacy

Definisi Operasional Variabel *Self-efficacy* adalah keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja di kantor.

1) *Productivity Masa Lalu*

Pegawai yang pernah sukses menyelesaikan tugas-tugas sebelumnya akan lebih percaya diri dalam menghadapi tugas berikutnya. Pengalaman kerja yang baik menjadi bekal dalam meningkatkan kinerja di masa depan.

2) *Pengalaman (Experiential Learning)*

Pegawai belajar dari pengalaman kerja, baik dari kesuksesan maupun kegagalan, dan menggunakan pengalaman tersebut untuk meningkatkan efektivitas kerja di kantor.

3) *Persuasi Verbal (Verbal Encouragement)*

Seberapa besar pengaruh dorongan dan motivasi dari atasan atau rekan kerja terhadap kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas. Jika sering mendapatkan dukungan positif, pegawai akan lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif.

4) *Emosional (Emotional Regulation)*

Pegawai yang mampu mengelola stres dan tekanan kerja

dengan baik akan memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai yang mudah cemas atau ragu terhadap kemampuannya cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah.

d. Kinerja Pegawai

Definisi Operasional Variabel Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor.

1) Kualitas Hasil Kerja

Seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan standar yang telah ditentukan, apakah hasil kerjanya rapi, akurat, dan sesuai prosedur.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa banyak tugas yang bisa diselesaikan oleh pegawai dalam rentang waktu tertentu. Pegawai yang produktif akan mampu menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengorbankan kualitas.

3) Ketepatan Waktu

Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan tanpa harus sering menunda atau melewati batas waktu yang ditentukan

2. Pengukuran Skala

Pilihan Jawaban	Simbol	Skor
Sangat setuju	(SS)	5

Setuju	(S)	4
Kurang setuju	(KS)	3
Tidak setuju	(TS)	2
Sangat tidak setuju	(STS)	1

Tabel 3.1 Pengukuran Skala

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik dan dapat diukur secara objektif. Jenis data ini digunakan untuk menggambarkan besaran, jumlah, atau ukuran. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil olah data questioner atas pilihan jawaban responden atas pernyataan penelitian. Sedangkan Data kualitatif adalah data yang bersifat deskriptif dan tidak berbentuk angka. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data pegawai, sejarah, struktur organisasi dan tupoksi.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui hasil kuestioner yang diisi responden yang masih perlu diolah oleh peneliti. Sedangkan Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia secara utuh dan

lengkap sebagai dokumen yang dimiliki Kantor Kementerian Agama kabupaten Mamuju yang tidak perlu diolah lagi berupa data pegawai data pegawai, sejarah, struktur organisasi dan tupoksi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi, merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa yang dilihat dan mengganti dari dokumen tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.
2. Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden.

3. Dokumentasi, merupakan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap bahan-bahan yang tertulis.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menekankan pada pendekatan kuantitatif dalam melakukan analisis data. Maka metode analisis data yang digunakan dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

a. Analisis statistik deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian, tanpa menarik generalisasi. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya di tabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden (orang) beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun presentasi.

b. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik inferensial menjelaskan kontribusi variabel lingkungan kerja, *self leadership* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama kabupaten Mamuju.

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan model terintegrasi antara analisis faktor, model structural dan analisis path, (Solimun, 2002) yang dapat digunakan untuk menjelaskan

kontribusi antar variabel penelitian. Langkah-langkah operasional *Structural Equation Modeling (SEM)*, (Hair *et al.*,1998; Solimun, 2002) sebagai berikut:

1) Mengembangkan model teoritis.

Pengembangan model teoritis membutuhkan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. *Structural Equation Modeling (SEM)* digunakan dalam penelitian ini bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empirik.

2) Mengkonstruksi diagram path

Pengembangan diagram path merupakan langkah kedua setelah mendapatkan model teoritis yang dapat digambarkan dalam diagram path untuk mempermudah mengetahui hubungan antar variabel yang akan diuji. Konstruksi yang dibangun dalam diagram path dapat dibedakan dalam dua bagian, yaitu : konstruksi eksogen (*exogenous constructs*) dan konstruk endogen (*endogenous constructs*).

3) Mengonversi diagram path ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran ke dalam model matematis.

Langkah ketiga dalam penggunaan *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah mengonversi persamaan yang diperoleh dari diagram path ke dalam: 1) persamaan struktural yang

dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar konstruk, 2) persamaan model pengukuran dengan terlebih dahulu harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk.

4) Menilai kemungkinan munculnya problem identifikasi

Permasalahan identifikasi model pada prinsipnya menunjukkan ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi, sehingga apabila setiap kali estimasi dilakukan muncul permasalahan identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruksi.

5) Evaluasi model

Evaluasi model bertujuan untuk mengidentifikasi kembali hasil estimasi oleh program AMOS dengan menilai: 1) ukuran sampel, 2) asumsi normalitas, 3) evaluasi atas *outliers*.

6) Evaluasi kriteria *goodness-of-fit* (GOF)

Langkah ini dilakukan untuk pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Evaluasi *goodness-of-fit* dapat dilakukan dengan melihat indeks kesesuaian dan *cut of value* dengan beberapa tingkatan (Hair *et al.*, 1998) sebagai berikut:

- a) Memperhatikan X^2 –*Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik bila *nilai Chi-square*-nya rendah. Artinya semakin rendah nilai *Chi-square*-nya semakin baik model tersebut dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut of value* sebesar $p > 0,05$.
- b) RMSEA (*the root mean square error of approximation*) yang menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al.*, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c) GFI (*goodness of fit index*) merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*.
- d) AGFI (*adjusted goodness of fit index*), tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
- e) Relative *Chi-Square* (CMIN/DF) adalah *the minimum sample discrepance function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* yang akan menghasilkan CMIN/DF dan umumnya digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur

tingkat fit-nya suatu model. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dengan data.

- f) TLI (*tucker lewis index*) adalah sebuah *alternative incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline models*. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah > 0.90 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*.

c. Interpretasi dan Modifikasi Model

Tahapan terakhir dari proses penggunaan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah melakukan interpretasi terhadap hasil analisis baik terhadap model struktural maupun terhadap analisis jalur. Tujuan akhir dari analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) pada prinsipnya adalah untuk mendapatkan model struktural.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

Secara nasional organisasi Kementerian Agama (Dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945.

Departemen Agama didirikan dengan tujuan membantu mensukseskan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara serta Peraturan Menteri Agama No. 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama Menjadi Kementerian

Agama, maka Departemen Agama berubah nama menjadi Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju berdiri di atas tanah seluas 2.174 m² beralamat lengkap Jalan. KS. Tubun No.70 Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju. Di awal berdirinya kantor ini dipimpin/dikepalai oleh Muh. Ali. B. Pendiriannya dilakukan setelah beberapa tahun Departemen Agama Republik Indonesia secara resmi terbentuk dalam pemerintahan, yang ditandai dengan dialihkannya tugas-tugas keagamaan dari berbagai Departemen kepada Departemen Agama pada tanggal 3 Januari 1946.

Berdasarkan penetapan pemerintah nomor: 1/D Tahun 1946 yang disusul dengan penetapan pemerintah nomor: 5/D Tahun 1946 dengan ditunjuknya H.M Rasyidi, BA sebagai Menteri Agama pertama yang dilantik pada tanggal 12 Maret 1946. Saat ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju secara struktural membawahi 18 Kantor Urusan Agama se Kabupaten Mamuju. Kegiatan pembangunan dalam wilayah Mamuju merupakan bagian integral dari pembangunan nasional secara keseluruhan.

Berbagai upaya untuk peningkatan kualitas manusia dan keseluruhan aspek kehidupannya telah dilaksanakan pembangunan disegala bidang, termasuk pembangunan sektor agama, yang memiliki posisi dan peran mendasar sebagai landasan etika, moral

dan spiritual dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat sejahtera dan bahagia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas, dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama. Fokus pada pembinaan agama yang inklusif untuk mendukung toleransi dan kedamaian dalam kehidupan masyarakat.
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Menanamkan nilai-nilai moderasi beragama melalui dialog lintas agama dan kegiatan edukasi.
- 4) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah, dan merata. Menjamin akses yang setara dalam pelayanan keagamaan bagi semua lapisan masyarakat.

- 5) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu. Memperluas akses pendidikan berbasis keagamaan dan meningkatkan kualitasnya secara nasional.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan. Mengembangkan inovasi dan teknologi dalam pendidikan berbasis agama agar relevan dengan kebutuhan zaman.
- 7) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik. Mendorong akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam tata kelola organisasi.

3. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju

b. Deskripsi Tugas**1) Kepala Kantor**

Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan Kantor Kemenag Kabupaten Mamuju, melaksanakan kebijakan pemerintah di bidang agama dan pendidikan keagamaan dan menjalin kerja sama dengan instansi terkait untuk meningkatkan layanan keagamaan.

2) Subbagian Tata Usaha

Mengelola administrasi, kepegawaian, dan keuangan kantor. Dan menyediakan layanan kesekretariatan dan dokumentasi.

3) Seksi Pendidikan Madrasah

Mengawasi dan membina pendidikan madrasah di Kabupaten Mamuju dan mengelola bantuan dan program pendidikan madrasah.

4) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

Membina dan mengawasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren dan mengembangkan program dan bantuan untuk pesantren.

5) Seksi Pendidikan Agama Islam

Mengelola pendidikan agama Islam di sekolah umum dan menyusun dan mengawasi kurikulum serta tenaga pendidik agama Islam.

6) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Menyelenggarakan layanan pendaftaran, bimbingan, dan pengawasan ibadah haji dan umrah dan berkoordinasi dengan pihak terkait untuk kelancaran ibadah jemaah.

7) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Membina dan mengawasi kegiatan keagamaan Islam di masyarakat dan Mengembangkan program kerukunan umat beragama.

8) Penyelenggara Zakat dan Wakaf

Mengawasi dan membina pengelolaan zakat dan wakaf di Kabupaten Mamuju.

9) Penyelenggara Kristen & Katolik

Membina dan mengawasi kegiatan serta pendidikan agama Kristen dan Katolik.

b. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yang diperoleh melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari

Tabel 4.1. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir

NO	Karakteristik Responen	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	115	52%
	Perempuan	105	48%
2.	Usia		
	20-30 tahun	60	27%
	31-40 tahun	90	41%
	>40 tahun	70	32%
3.	Jenjang Pendidikan		
	SMK/SMA	70	31%
	D3/S1	125	54%
	S2	25	14%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 115 orang (52%) dan perempuan dengan jumlah 105 orang (48%). Akan tetapi berdasarkan gender pada dasarnya tidak ada perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya berdasarkan usia pegawai yaitu usia 20-30 tahun 60 orang (27%), usia 31-40 tahun dengan jumlah 90 orang (41%), dan usia >40 tahun dengan jumlah 70 orang (32%). Data ini menunjukkan bahwa dominan ASN berusia 31 - 40 tahun. Adapun responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan

SMK/SMA 70 orang (31%), 125 orang (54%) pendidikan S1 dan 25 orang (14%) pendidikan S2.

2. Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yakni independen dan variabel dependen. Variabel Independent terdiri atas 3 (tiga) yakni Lingkungan Kerja (X1), *Self Leadership* (X2) dan *Self Efficacy* (X3) kemudian untuk Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yang dilambangkan dengan simbol “Y”. Adapun deskripsi keempat variabel tersebut sebagaimana hasil dari penelitian penulis dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas mereka. Pada hasil penelitian Peneliti didapatkan fakta bahwa terjadi ketimpangan pada lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Mamuju baik itu pada sektor fisik maupun non-fisik. Pada aspek fisiknya terjadi ketimpangan antara kebutuhan pegawai dan ketersediaan fasilitas kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, seperti persoalan ketersediaan ruang kerja yang terbatas, pencahayaan yang tidak merata, sistem ventilasi yang kurang optimal.

Kondisi lingkungan kerja demikian berdampak langsung langsung terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat

mempengaruhi kualitas kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

Demikian pula sektor non-fisik terjadi dinamika sosial pada lingkungan kerja Kementerian Agama Kabupaten Mamuju yang menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai belum berjalan secara efektif.

Beberapa pegawai menyatakan bahwa instruksi kerja sering kali disampaikan secara mendadak tanpa ada perencanaan yang matang, sehingga mereka merasa kurang memiliki kesiapan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan tugas atau kebijakan yang diterapkan. Selain itu, keberagaman latar belakang sosial dan budaya pegawai berpotensi menciptakan kesenjangan dalam interaksi sosial, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan konflik interpersonal serta menghambat kerja sama dalam tim.

2) Self Leadership (X2)

Self-leadership adalah kemampuan pegawai dalam mengatur, memotivasi, dan mengarahkan dirinya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu instruksi dari atasan. Karakteristik pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Mamuju menunjukkan tingkat *Self-leadership* yang cukup

beragam sebagaimana hasil penelitian dan observasi yang peneliti lakukan. Pegawai dengan *self-leadership* tinggi menunjukkan karakteristik yang lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja, serta mampu mengambil keputusan secara mandiri tanpa harus selalu bergantung pada instruksi dari atasan.

Berbeda halnya dengan pegawai yang cenderung memiliki *Self-leadership* yang rendah, mereka akan sulit memiliki inisiatif dan kemandirian dalam penyelesaian tugas, enggan untuk keluar dari zona nyaman dan menghindari tugas yang dianggap kompleks. Dalam beberapa kasus, mereka lebih memilih untuk menyerahkan tanggung jawab tersebut kepada rekan kerja yang lebih proaktif, yang pada akhirnya menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak seimbang.

3) *Self Efficacy* (X3)

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang

yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia.

Self-efficacy merupakan faktor psikologis yang menentukan tingkat ketahanan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Hasil penelitian Peneliti di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* pegawai masih beragam, di mana sebagian besar pegawai menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas mereka.

Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi menunjukkan karakteristik optimisme dalam menyelesaikan tugas, memiliki determinasi yang kuat, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan keterampilan baru sebaliknya, pegawai dengan *self-efficacy* rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian yang Peneliti lakukan juga menunjukkan kurangnya mekanisme penghargaan dan umpan balik yang konstruktif juga berkontribusi pada rendahnya tingkat *self-efficacy* di kalangan pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan pengakuan atas keberhasilan kerja mereka cenderung mengalami demotivasi, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan produktivitas.

4) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai oleh Pegawai saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya. Peningkatan Kinerja pegawai ditopang oleh berbagai faktor diantaranya adalah lingkungan kerja yang positif, *Self Leadership* yang baik dan *Self Efficacy* yang menunjang. Berdasarkan hasil penelitian Peneliti menunjukkan permasalahan terkait belum optimalnya kinerja pegawai dengan tingkat capaian hanya 49.33% pada tahun 2024. Hal ini bermakna bahwa terdapat masalah internal yang harus diperbaiki guna mengoptimalkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.

3. Analisis Statistik Inferensial

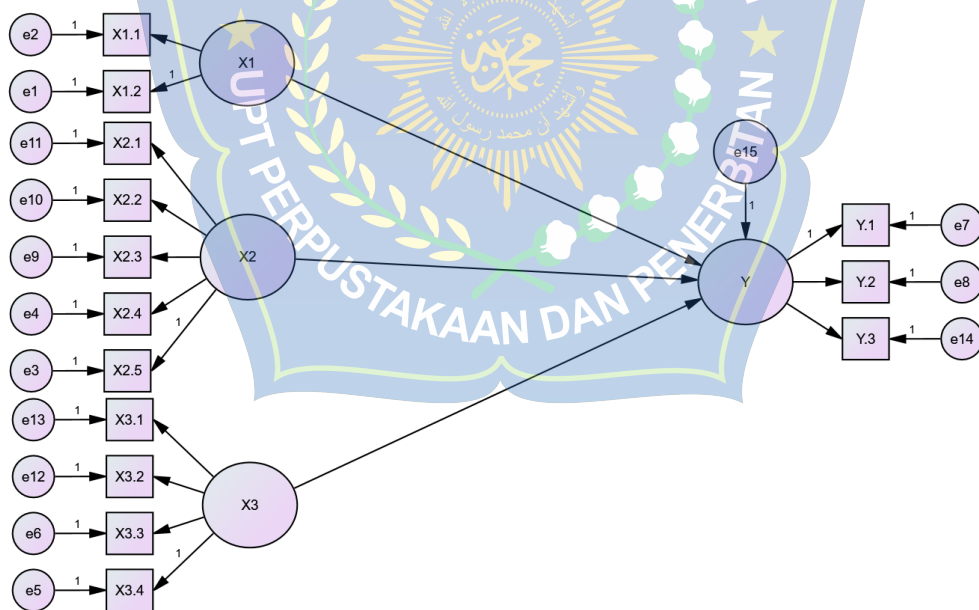
1) Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, *self leadership*, dan *self efficacy*, dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2) Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah mengembangkan model berbasis teori, langkah selanjutnya adalah menyusun model dalam bentuk

diagram alur. Ini memudahkan untuk melihat hubungan antara kasus yang diuji dan realisme. Dalam diagram alur, hubungan antara konfigurasi ditunjukkan oleh panah. Panah lurus menunjukkan hubungan sebab akibat langsung antara suatu struktur dan struktur lainnya, kurva menunjukkan hubungan antar struktur, dan panah pada kedua ujungnya menunjukkan korelasi antar struktur. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM disebut dengan structural model. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM menggunakan AMOS sebagai berikut:



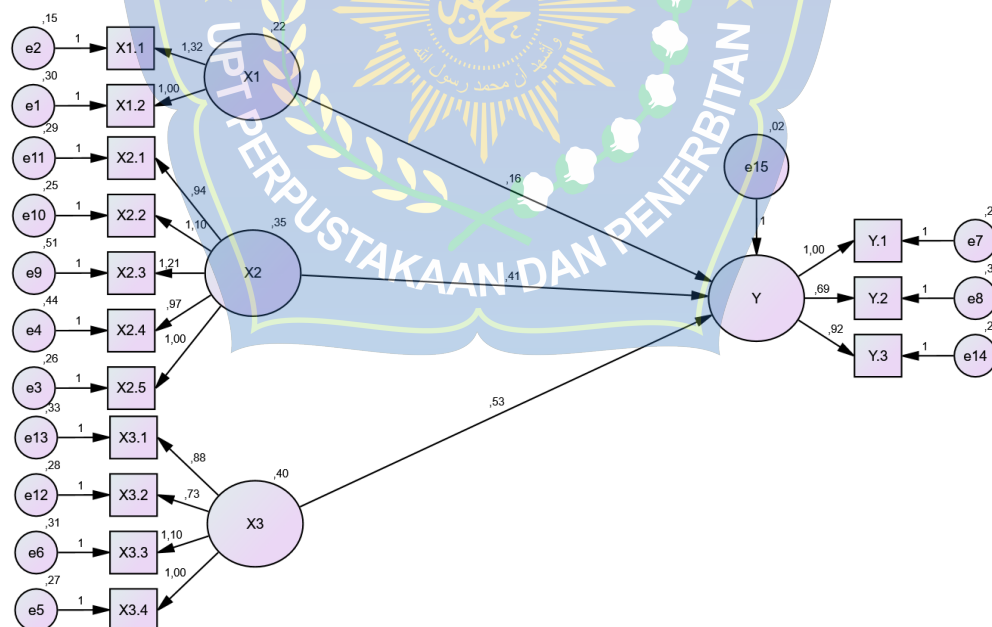
Gambar 4. 1. Model penelitian Dengan Amos

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk proses pengolahan data menggunakan AMOS yang terbagi ke dalam 3 variabel/laten dengan

lingkungan kerja dilambangkan X1 yang memiliki 2 indikator, *self leadership* dilambangkan X2 yang memiliki 5 indikator, *self efficacy* dilambangkan X3 yang memiliki 4 indikator dan kinerja pegawai dilambangkan Y yang memiliki 3 indikator. Selanjutnya, dilakukan pengujian pada model penelitian yang telah dibuat pada software AMOS dengan melihat angka *Degree of Freedom* (df).

3) Konversi Diagram Alur Ke Dalam Persamaan Struktural

Langkah ketiga setelah menyusun diagram alur adalah mengkonversi diagram alur pada Langkah kedua ke persamaan *structural*.



Gambar 4. 2 Persamaan Struktural

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa model diagram alur yang telah dirancang dapat dikonversikan ke diagram

persamaan structural dengan dibuktikan adanya persamaan di setiap indikatornya.

4) Input Matriks Dan Estimasi Model

Matriks input yang digunakan adalah kovarians dan korelasi. Model estimasi yang digunakan adalah estimasi *Maximum Likelihood* (ML). Estimasi ML dipenuhi dengan asumsi berikut:

Banyaknya jumlah sampel akan sangat mempengaruhi hasil interpretasi SEM. *Maximum Likelihood* digunakan sebagai estimasi pada SEM yang besarnya minimal 100 sampel. Rekomendasi pada model estimasi ML yaitu antara 100 sampai 200 sampel yang digunakan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Hair, et al (2014) yaitu tergantung pada jumlah indikator yang dikalikan 5 sampai 10. Jumlah sampel yang baik berkisar antara 100 sampai 200 sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 220 sampel dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Sampel} &= \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ &= 14 \times 10 \\ &= 140 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Jadi, ukuran sampel minimal dalam penelitian ini sebesar 140 responden. Dengan jumlah sampel sebanyak 220 responden maka sampel dalam penelitian ini sudah

memenuhi asumsi tentang jumlah sampel.

5) Uji model pengukuran (*Measurement model CFA*)

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), CFA digunakan untuk menguji unidimensional validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung. CFA memiliki 2 tujuan utama yaitu mengukur indikator-indikator yang dikonsepsikan secara unidimensional, tepat dan konsisten juga indikator-indikator yang dominan membentuk konstruk yang diteliti. Dengan melihat korelasi tiap variabel baik variabel eksogen dan variable endogen, hal ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* tiap indikator. Jika nilai loading faktor berada diatas 0,5 maka dinyatakan valid.

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2. Uji Validitas

	Estimate
X1.2 <--- Lingkungan_Kerja	,654
X1.1 <--- Lingkungan_Kerja	,847
X2.5 <--- Self_Leadership	,758
X2.4 <--- Self_Leadership	,656
X3.4 <--- Self_Efficacy	,772
X3.3 <--- Self_Efficacy	,781
Y.1 <--- Kinerja_Pegawai	,649

	Estimate
Y.2 <--- Kinerja_Pegawai	,444
X2.3 <--- Self_Leadership	,706
X2.2 <--- Self_Leadership	,793
X2.1 <--- Self_Leadership	,719
X3.2 <--- Self_Efficacy	,655
X3.1 <--- Self_Efficacy	,699
Y.3 <--- Kinerja_Pegawai	,609

Sumber: Lampiran Uji Validitas Standardized Regression Weights

Bahwa berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan nilai *loading factor* indikator lebih besar dari 0,5. Hal ini bermakna bahwa seluruh indikator telah valid untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berkaitan dengan kuesioner dalam penelitian ini, maka uji reliabilitas akan dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja, kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Statistik uji yang akan digunakan adalah *Construct Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai $CR > 0,7$ dan $AVE > 0,5$. (Ghozali, 2005). Berikut ini uji

reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.3. Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Average Variance Extracted	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,936	0,647	Reliabel
<i>Self Leadership</i>	0,935	0,636	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,943	0,667	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,864	0,626	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel, dimana nilai seluruh variabel memiliki nilai *Construct Reliability* > 0,7 dan *Average Variance Extracted* > 0,5.

6) Uji Asumsi SEM

a. Normalitas Data

Analisis perlu dilakukan untuk melihat apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak dan dapat dilanjutkan ke permodelan selanjutnya atau tidak. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila memenuhi syarat nilai *skewness* dan *kurtosis* yang berkisar diantara $\pm 2,58$, sejalan dengan pernyataan dari Santoso yakni suatu data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *skewness* atau *kurtosis* berkisar pada rentang nilai -2,58 sampai +2,58 (Santoso, 2011).

Tabel 4. 4 Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.3	2,000	5,000	-,539	-3,262	-,174	-,527
X3.1	2,000	5,000	-,463	-2,802	-,309	-,936
X3.2	2,000	5,000	-,927	-5,616	1,006	3,044
X2.1	2,000	5,000	-,541	-3,274	-,342	-1,037
X2.2	1,000	5,000	-,668	-4,047	,494	1,494
X2.3	1,000	5,000	-,706	-4,274	-,038	-,116
Y.2	1,000	5,000	-,600	-3,631	,292	,884
Y.1	2,000	5,000	-,689	-4,173	,081	,247
X3.3	1,000	5,000	-,836	-5,060	,399	1,209
X3.4	1,000	5,000	-,816	-4,940	,918	2,779
X2.4	1,000	5,000	-,705	-4,270	,275	,832
X2.5	2,000	5,000	-,813	-4,921	,336	1,018
X1.1	2,000	5,000	-,418	-2,529	-,820	-2,483
X1.2	2,000	5,000	-,444	-2,689	-,735	-2,226
Multivariate					54,651	19,149

Sumber: Lampiran Uji Normalitas Assessment of normality (Group number 1)

Pengolahan data Uji Normalitas pada Tabel 4 yang dilakukan dengan menggunakan IBM AMOS SPSS versi 24 menunjukkan nilai *kurtosis* masing masing variabel berada di luar nilai -2,58 sampai +2,58, namun hal itu dapat ditoleransi dengan melihat nilai dari *skewness* dan *kurtosis* pada masing masing variabel yang berada pada nilai -2,58 sampai +2,58. sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan pengujian dapat dilanjutkan ke pengujian asumsi selanjutnya (Santoso, 2011).

b. Outliers Data

Outliers data merupakan observasi data yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan data data lainnya, sering kali berada jauh di atas maupun di bawah data lainnya yang

bersifat ekstrem sehingga disebut nilai ekstrem. Outliers dapat terdeteksi dengan cara memperhatikan nilai mahalobis distance (Ghozali, 2006).

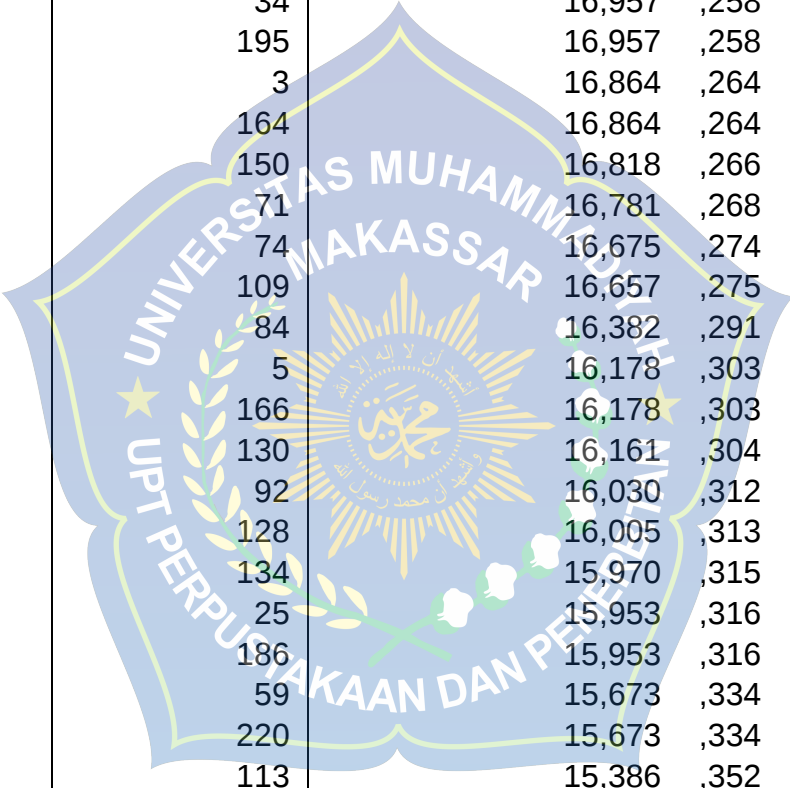
Kriteria yang digunakan mengacu pada nilai *Chi-Square* pada derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ yang terdapat pada tabel distribusi Chi-Square. Nilai mahalobis distance pada penelitian ini ($df = 74$, dan $p = 0,05$) = 95,081.

Disimpulkan bahwa semua data yang memiliki *mahalanobis distance* yang lebih besar dari 260,992 adalah *multivariate outliers*. Berikut disajikan data *mahalanobis distance*.

Tabel 4. 5 Uji Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
121	50,094	,000	,001
117	46,828	,000	,000
61	46,609	,000	,000
16	36,990	,001	,000
177	36,990	,001	,000
97	36,709	,001	,000
13	34,797	,002	,000
174	34,797	,002	,000
57	31,075	,005	,000
218	31,075	,005	,000
46	27,583	,016	,001
207	27,583	,016	,000
111	27,498	,017	,000
18	26,971	,019	,000
179	26,971	,019	,000
21	26,936	,020	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
182	26,936	,020	,000
26	25,980	,026	,000
187	25,980	,026	,000
60	25,580	,029	,000
30	25,340	,031	,000
191	25,340	,031	,000
45	24,181	,044	,000
206	24,181	,044	,000
142	23,953	,046	,000
86	23,919	,047	,000
110	23,794	,049	,000
76	23,655	,050	,000
127	23,049	,059	,000
37	22,921	,062	,000
198	22,921	,062	,000
41	22,304	,073	,000
202	22,304	,073	,000
155	22,201	,075	,000
144	21,812	,083	,000
120	21,750	,084	,000
55	21,509	,089	,000
216	21,509	,089	,000
22	21,481	,090	,000
183	21,481	,090	,000
88	21,456	,091	,000
126	21,169	,097	,000
31	21,151	,098	,000
192	21,151	,098	,000
158	20,646	,111	,000
10	20,623	,112	,000
171	20,623	,112	,000
27	19,925	,133	,000
188	19,925	,133	,000
63	19,859	,135	,000
15	19,805	,136	,000
176	19,805	,136	,000
85	19,492	,147	,000
83	19,195	,158	,000
148	18,983	,166	,001
143	18,924	,168	,001



Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
73	18,895	,169	,000
132	18,764	,174	,001
82	18,553	,183	,001
68	17,816	,215	,026
139	17,401	,235	,085
1	17,331	,239	,081
162	17,331	,239	,060
141	16,957	,258	,153
34	16,957	,258	,121
195	16,957	,258	,093
3	16,864	,264	,097
164	16,864	,264	,074
150	16,818	,266	,066
71	16,781	,268	,056
74	16,675	,274	,063
109	16,657	,275	,050
84	16,382	,291	,103
5	16,178	,303	,155
166	16,178	,303	,123
130	16,161	,304	,102
92	16,030	,312	,124
128	16,005	,313	,106
134	15,970	,315	,093
25	15,953	,316	,076
186	15,953	,316	,058
59	15,673	,334	,125
220	15,673	,334	,098
113	15,386	,352	,198
35	15,286	,359	,217
196	15,286	,359	,179
133	15,237	,362	,169
131	15,229	,363	,140
64	15,020	,377	,217
105	14,997	,378	,192
160	14,948	,382	,182
94	14,876	,387	,186
62	14,542	,410	,377
122	14,467	,416	,387
44	14,463	,416	,338
205	14,463	,416	,290

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	<i>p1</i>	<i>p2</i>
149	14,388	,421	,300
138	14,280	,429	,336
52	14,181	,436	,366
213	14,181	,436	,316

Sumber: Lampiran Uji Outliers Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Hasil pengujian pada Tabel 5 Hasil Pengujian *Outliers* dapat diketahui jarak terjauh nilai *mahalanobis d-squares* sebesar 50,094 dan jarak terdekat sebesar 14,181, kedua nilai tersebut masih di bawah 95,081 maka dari itu dapat di artikan tidak adanya *multivariate outliers* (Ghozali, 2006).

7) Uji model struktural (*Structural model testing*)

a. Pengujian Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

Pengujian kesesuaian model penelitian digunakan untuk menguji baik tingkat *goodness of fit* dari model penelitian. Ukuran GFI pada dasarnya merupakan ukuran kemampuan suatu model menerangkan keragaman data. Nilia GFI berkisar antara 0 – 1. Sebenarnya, tidak ada kriteria standar tentang batas nilai GFI yang baik. Namun bisa disimpulkan, model yang baik adalah model yang memiliki nilai GFI mendekati 1. Dalam prakteknya, banyak peneliti yang menggunakan batas minimal 0,9. Berikut hasil analisa AMOS:

Tabel 4.6. Uji Kesesuaian Model

<i>Goodness Of Fit Index</i>	<i>Cut Of Value</i>	Hasil Model SEM	Keterangan
<i>Chi-square</i>	$p > 0,05$	0,000	Fit
<i>Non Centrality Parameter (NCP)</i>	Penyimpangan sample <i>cov matrix</i> dan <i>fitted kecil</i> < <i>Chi-square</i>	60,624	Fit
<i>Root Mean Square Error of Approx (RMSEA)</i>	Browne dan Cudeck (1993) < 0,08	0,064	Fit
<i>Goodness Fit of Index (GFI)</i>	0 – 1	0,925	Fit
<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	0 – 1	0,882	Fit
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	>0,90	0,925	Fit
<i>Parsimoni Normed Fit Index (PNFI)</i>	0,60 – 0,90	0,681	Fit
<i>Parsimoni Comparative Fit Index (PCFI)</i>	0,60 – 0,90	0,709	Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	>0,90	0,962	Fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	>0,90	0,963	Fit
CMIN/DF	< 2	1,905	Fit
PRATIO	0,60 – 0,90	0,736	Fit

Berdasarkan hasil Penilaian Model Fit diketahui bahwa seluruh analisis model telah memiliki syarat yang baik sebagai suatu model SEM. Dari 12 kriteria kesesuaian model, 11 kriteria dipenuhi (fit). Maka dari itu analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji hipotesis.

b. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (*probability*) atau dengan melihat signifikansi dari keterkaitan masing-masing variabel penelitian. Adapun kriterianya adalah jika $P < 0.05$ (Jika menggunakan nilai perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, berarti nilai t hitung di atas 1.96 atau > 1.96 atau t hitung lebih besar dari t tabel). AMOS 24 dapat ditetapkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Jika $P > 0.05$ maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Jika $P < 0.05$ maka H_0 ditolak (signifikan) (Santoso, 2007)

Tabel 4.7 Uji Hipotesis Secara Langsung

<i>Direct Effect Variable</i>			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
Lingkungan Kerja	→	Kinerja Pegawai	,157	,074	2,105	,035
Self Leadership	→	Kinerja Pegawai	,412	,065	6,372	,000
Self Efficacy	→	Kinerja Pegawai	,530	,069	7,639	,000

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.7 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai *Critical Ratio* (CR) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,105 lebih besar dari nilai *Cut Off* (1,96) dan nilai P sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai α (0,05). Maka dari itu diperoleh keputusan H_0 ditolak. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja baik itu fisik maupun non-fisik tersedia maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas guna menunjang pencapaian kinerja. Nilai *estimate* sebesar 0,157 menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,157.
- b. Nilai *Critical Ratio* (CR) pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai sebesar 6,372 lebih besar dari nilai *Cut Off* (1,96) dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Maka dari itu diperoleh keputusan H_0 ditolak. Hal ini bermakna bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila tingkat inisiatif dan kemandirian pegawai tinggi serta program pengembangan *self-leadership* memadai maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas guna menunjang pencapaian kinerja. Nilai *estimate* sebesar 0,412 menunjukkan bahwa peningkatan *self leadership* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,412.

c. Nilai *Critical Ratio* (CR) pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 7,639 lebih besar dari nilai *Cut Off* (1,96) dan nilai P sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,05). Maka dari itu diperoleh keputusan H_0 ditolak. Hal ini bermakna bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila tingkat kepercayaan diri pegawai tinggi dalam menghadapi tantangan kerja maka akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas guna menunjang pencapaian kinerja. Nilai estimate sebesar 0,530 menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,530.

C. Pembahasan hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja, *self-leadership*, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah pembahasan lebih lanjut mengenai hasil penelitian dalam kaitannya dengan teori yang telah ada serta penelitian sebelumnya.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan teori dari Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor seperti

ketersediaan fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, serta sistem kerja yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menjadi faktor penghambat produktivitas, terutama dalam aspek kenyamanan fisik dan akses terhadap sarana kerja yang memadai.

b. Pengaruh *Self-Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Self-leadership memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan teori *Self-Leadership* yang dikembangkan oleh Manz & Neck (2002), yang menekankan bahwa individu yang memiliki kemampuan mengelola dirinya sendiri akan lebih produktif dan mampu bekerja secara mandiri. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai dengan *self-leadership* tinggi menunjukkan tingkat inisiatif yang lebih baik, memiliki motivasi intrinsik yang kuat, dan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Penemuan ini juga didukung oleh studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *self-leadership* berkorelasi positif dengan efektivitas kerja dan kepuasan kerja pegawai di sektor publik.

c. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri dalam menyelesaikan tugas terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Bandura (1977), yang menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi

cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, pegawai dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan memiliki tingkat ketahanan mental yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

d. Konfirmasi dan Validasi Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode **Structural Equation Modeling (SEM)** untuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat *goodness-of-fit* yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa model ini valid dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, *self-leadership*, *self-efficacy*, dan kinerja pegawai. Penggunaan SEM dalam penelitian ini memperkuat temuan bahwa pendekatan ini efektif dalam menguji hubungan variabel-variabel dalam manajemen sumber daya manusia.

Keseluruhan hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori yang ada tetapi juga memberikan temuan empiris yang relevan dengan konteks organisasi pemerintahan, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai hasil yang diperoleh. Beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini antara lain:

1. Keterbatasan Data dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju dengan jumlah sampel yang terbatas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan untuk instansi pemerintahan lainnya yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda.

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel lingkungan kerja, *self-leadership*, dan *self-efficacy* dilakukan melalui kuesioner, yang dapat memiliki keterbatasan subjektivitas responden. Hal ini memungkinkan adanya bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden.

3. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menganalisis hubungan antar variabel. Meskipun metode ini memberikan hasil yang cukup akurat, tetap ada keterbatasan dalam menangkap faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel yang Diteliti

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja, *self-leadership*, dan *self-efficacy*, tanpa

mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi eksternal, kebijakan organisasi, dan aspek kepemimpinan atasan yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai.

E. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana lingkungan kerja, *self-leadership*, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa implikasi teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kontribusi terhadap Teori *Self-Leadership*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan teori *Self-Leadership* dari Manz & Neck (2002). Teori ini menekankan bahwa individu yang mampu mengelola dirinya sendiri dengan baik akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *self-leadership* tinggi lebih mandiri, memiliki motivasi kerja intrinsik yang kuat, serta lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan efektif.

b. Penguatan Teori Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh

Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mengonfirmasi bahwa kenyamanan kerja, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan fasilitas yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

c. Konfirmasi Teori *Self-Efficacy* dalam Konteks Organisasi

Penelitian ini juga memperkuat teori Bandura (1977) mengenai *Self-Efficacy*, yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki ketahanan kerja yang lebih baik, lebih termotivasi untuk mencapai target, serta lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

d. Validasi Penggunaan Model SEM dalam Penelitian MSDM

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) yang menunjukkan tingkat kesesuaian model yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, *self-leadership*, *self-efficacy*, dan kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa SEM dapat digunakan secara efektif dalam penelitian manajemen sumber

daya manusia untuk memahami keterkaitan antar variabel secara lebih mendalam.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi instansi pemerintahan dan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa rekomendasi praktis yang dapat diterapkan berdasarkan temuan penelitian ini adalah:

a. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

- 1) Instansi pemerintahan, khususnya Kementerian Agama Kabupaten Mamuju, perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik, seperti pencahayaan yang optimal, tata ruang kantor yang ergonomis, serta sistem ventilasi yang baik.
- 2) Selain itu, lingkungan kerja non-fisik juga harus diperbaiki dengan meningkatkan hubungan komunikasi antara atasan dan pegawai, serta membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif dan suportif untuk meningkatkan kenyamanan kerja pegawai.

b. Pengembangan Program *Self-Leadership* bagi Pegawai

- 1) Pegawai perlu mendapatkan pelatihan kepemimpinan diri (*self-leadership training*) untuk meningkatkan kemandirian dalam bekerja, membangun pola pikir positif, serta meningkatkan inisiatif kerja.

- 2) Program ini dapat mencakup pembelajaran mengenai strategi kepemimpinan diri, teknik manajemen waktu, serta metode pengambilan keputusan yang efektif agar pegawai lebih proaktif dalam pekerjaannya.

c. Peningkatan *Self-Efficacy* melalui *Mentorship* dan *Coaching*

- 1) Manajemen instansi dapat menerapkan program mentorship dan coaching untuk membantu pegawai meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
- 2) Pegawai senior dapat bertindak sebagai mentor bagi pegawai baru, memberikan bimbingan dan dorongan yang dapat meningkatkan keyakinan mereka dalam menjalankan tugasnya.

d. Evaluasi dan *Monitoring* Kinerja Pegawai Secara Berkala

- 1) Instansi perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif, dengan memberikan umpan balik berkala kepada pegawai mengenai pencapaian dan area yang perlu diperbaiki.
- 2) Supervisi yang baik serta sistem reward and punishment yang jelas dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai.

e. Pemberian Insentif dan Penghargaan Berbasis Kinerja

- 1) Memberikan insentif dan penghargaan kepada pegawai yang

memiliki kinerja unggul, kepemimpinan diri yang tinggi, serta semangat kerja yang kuat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.

- 2) Insentif dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, bonus kinerja, serta penghargaan berbentuk sertifikat dan apresiasi dari pimpinan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini bermakna bahwa peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (keterbatasan fasilitas perangkat kerja kantor, pencahayaan kantor yang tidak merata, dan sistem ventilasi yang kurang optimal) dan lingkungan kerja non-fisik (dinamika sosial pada lingkungan kerja dan keberagaman latar belakang sosial budaya pegawai).
2. *Self Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini bermakna bahwa peningkatan *self leadership* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. *Self Leadership* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat inisiatif dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas serta minimnya program pengembangan *self-leadership*.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini bermakna bahwa peningkatan *self efficacy* akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. *Self Efficacy* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketidakpercayaan diri dalam

menghadapi tantangan Kerja.

B. Saran

Beberapa saran secara praktis (untuk para pihak yang terkait dengan penelitian ini) yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kementerian Agama Kabupaten Mamuju sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperhatikan aspek fasilitas, kesejahteraan pegawai, dan komunikasi yang lebih efektif antar pegawai
2. *Self-Leadership*, Instansi dapat mengadakan pelatihan kepemimpinan mandiri bagi pegawai agar mereka lebih mampu mengelola diri sendiri dan meningkatkan produktivitas.
3. *Self-Efficacy*, dapat dilakukan melalui program mentoring, penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan mental dan emosional pegawai.
4. Kinerja Pegawai, dengan melakukan evaluasi berkala, instansi dapat mengidentifikasi kendala dalam peningkatan kinerja dan merancang solusi yang lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ahmad, A.C. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Anderson, J. (2015). *The impact of digital learning on education systems*. Oxford University Press.
- Anggoro, K. R. M. Y. A., Saputra, E. K., Nafisa, L., Nainggolan, H., & Ristawati. (2023). The role of transactional leadership, compensation, and working environment on employee job satisfaction in fertilizer industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 251–259.
- Arikunto, S. (2020). Evaluasi program pendidikan: Dasar-dasar teori dan praktik. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 45–60.
- Bandura, A. (1978). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial* (WC Kristiaji & R. Medya (eds.)). Jakarta: Erlangga.
- Brown, K., & Taylor, M. (2018). Mobile learning: Challenges and opportunities. *Journal of Educational Technology*, 12(3), 45–60.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M.,

- Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fahmi. (2021). *Analisis kinerja keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2010. Teori Kepribadian, Theories of Personality Buku 2 Edisi7 . Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Groves, K. S., & Feyerherm, A. (2022). Developing a leadership potential model for the new era of work and organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 978–998.
- Hamdani. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. CV. Pustaka Setia
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). *The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership*. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh self-esteem, self-efficacy, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus perawat RS Siloam Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 12–24.
- Johnson, L. (2019). Blended learning strategies for modern classrooms. Pearson Education.
- Jusriadi, E., & Rahim, A. R. (2019). *Human capital development (Teori dan Aplikasi)*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Jusriadi, E., Syafaruddin, & Rusydi. (2021). *Human capital development of research staff through self-leadership, teamwork management, and culture diversity*. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 1-14.

- Kuncoro, M. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Maklassa, D. (2023). *Manajemen Perilaku*. PT. Nas Media Pustaka.
- Maklassa, E. J., Jusriadi, E., & Usman, D. (2020). *Strategi pengembangan sumber daya manusia melalui training needs assessment pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. *Competitiveness*, 9(1), 51-60.
- Mansur, E., Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh self-efficacy, penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 1987–2000.
- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies of personal effectiveness in your life and work*. (Alih Bahasa: A. M. Mangunhardjana). Prentice-Hall..
- Matahela, V. E., & van Rensburg, G. H. (2022). *Motivation as a facilitator of self-leadership in nurse academics*. *Heliyon*, 8(6), e09580.
- Matahela, V. E., & Van Rensburg, G. H. (2022). Motivation as a facilitator of self-leadership in nurse academics. *Heliyon*, 8(6)
- Matahela, V. E., & van Rensburg, G. H. (2022). Self-leadership practices of nurse educators at South African nursing education institutions. *The Open Nursing Journal*, 15(1), 422–432.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. New Jersey: Prentice Hall
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.
- Rahmawati, A., & Abidin, F. I. N. (2021). The influence of computer self-efficacy, learning motivation, and knowledge of accounting on accounting student ts' computer anxiety in using accounting

- software. *Academia Open*, 3, 1–17.
- Rivai.(2016). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*.Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Santoso, W. (2017). Pengaruh media pembelajaran interaktif terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 12–25.
- Santoso, W. (2017). Pengaruh media pembelajaran interaktif terhadap hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 12–25.
- Sedarmayanti, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintasi, A. (2018). *Pemanfaatan & Penerapan Internet of Things (IoT) di Berbagai Bidang*. Universitas Al Asyariah Mandar.
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh self-efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 028–037.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suzana, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai di PT. Taspen Persero Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), April 2017.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The concept of *self-leadership*: An overview of theory and research. *Journal of Management Development*, 30(6), 574–587.



LAMPIRAN





PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF LEADERSHIP* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMUJU

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju
Di Jln. KS Tubun No. 5
Kelurahan Rimuku
Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju,
Kota Mamuju,
Provinsi Sulawesi Barat.

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Mega Utami, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Leadership* Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju**". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti,

Mega Utami
NIM. 105021100623

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF LEADERSHIP* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMUJU

I. Petunjuk Pengisian

- a. Kepada pegawai untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternative jawaban, yaitu :
 1. 5 = Sangat Setuju
 2. 4 = Setuju
 3. 3 = Kurang Setuju
 4. 2 = Tidak Setuju
 5. 1 = Sangat Tidak Setuju

II. Screening Test

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
Laki-laki ☒
Perempuan ☐
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :

LINGKUNGAN KERJA (X1)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
LINGKUNGAN KERJA FISIK						
1.	Fasilitas kantor di Kementerian Agama Kabupaten Mamuju seperti ketersediaan meja, kursi, komputer dan sistem informasi lainnya mendukung pencapaian kinerja pegawai					
2.	Suhu udara di ruang kerja terasa nyaman untuk bekerja..					
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK						
3.	Komunikasi dalam tim berlangsung dengan efektif					
4.	Instansi tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya					

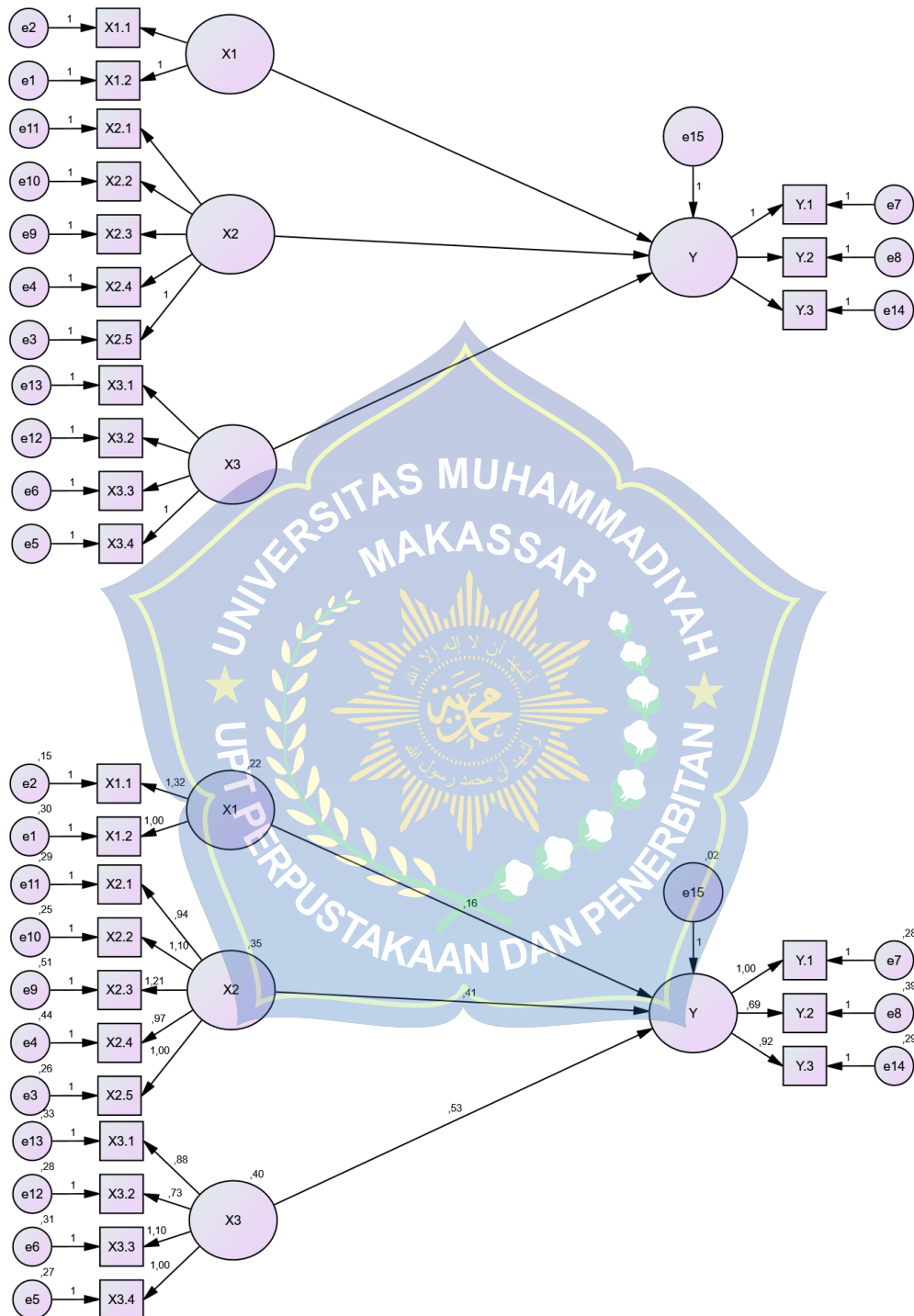
SELF LEADERSHIP (X2)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
KESADARAN DIRI (SELF-AWARENESS)						
1.	Tindakan pengembangan diri dilakukan berdasarkan evaluasi kekuatan dan kelemahan.					
2.	Evaluasi diri dilakukan untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam menjalankan tugas di instansi.					
PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL)						
3.	Pegawai mampu menjaga ketenangan ketika menghadapi situasi yang penuh tekanan.					
4.	Tidak mudah terpengaruh oleh emosi negatif ketika berhadapan dengan tantangan.					
MOTIVASI DIRI (SELF-MOTIVATION)						
5.	Kantor mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya					
6.	Merasa termotivasi untuk bekerja dan berkembang setiap hari					

PENGAMBILAN KEPUTUSAN MANDIRI					
7.	Pengambilan keputusan dilakukan dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan kepentingan umum				
8.	Mempertimbangkan berbagai sudut pandang pegawai lain sebelum bertindak				
KOMITMEN PADA PENGEMBANGAN PRIBADI					
9.	Pengembangan diri dianggap penting untuk meningkatkan kinerja di Kementerian Agama Kabupaten Mamuju				
10	Terbuka terhadap umpan balik untuk perbaikan diri.				

SELF EFFICACY (X3)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
PRODUCTIVITY MASA LALU						
1.	Selaku pegawai percaya dapat menjalankan fungsinya karena pernah melakukannya dengan baik.					
2.	Pegawai selalu bersama teman-teman yang telah sukses					
PENGALAMAN						
3.	Sesama teman selalu memberikan kepada saya gambar positif tentang tujuan pencapaian.					
4.	Sesama teman memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan tanggung jawab saat ini.					
PESUASIF						
5.	Keyakinan sukses bagi operator merupakan dasar untuk menunjang pengetahuan yang bias menjadi modal					
6.	Sikap keberanian dalam mengambil keputusan merupakan efikasi yang tinggi bagi pegawai					
EMOSIONAL/ PEMECAHAN MASALAH						
7.	pegawai yang baik jika mengetahui banyak alternatif yang memudahkan dalam mencapai suatu tujuan organisasi					
8.	Pegawai yang memiliki efikasi jika mengetahui bagaimana membuat keputusan kinerja yang baik					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
KUALITAS KERJA						
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian tinggi					
2.	Pegawai selalu berusaha mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
KUANTITAS KERJA						
3.	Pegawai mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik					
4.	Kuantitas atau jumlah kerja yang Pegawai ini lakukan dalam satu periode melebihi Pegawai lain					
KETETAPAN WAKTU						
5.	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Pegawai selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas					

DIAGRAM PATH



UJI VALIDITAS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja_Pegawai	<---	Lingkungan_Kerja	,157	,074	2,105	,035	
Kinerja_Pegawai	<---	Self_Leadership	,412	,065	6,372	***	
Kinerja_Pegawai	<---	Self_Efficacy	,530	,069	7,639	***	
X1.2	<---	Lingkungan_Kerja	1,000				
X1.1	<---	Lingkungan_Kerja	1,315	,686	1,918	,055	
X2.5	<---	Self_Leadership	1,000				
X2.4	<---	Self_Leadership	,973	,105	9,257	***	
X3.4	<---	Self_Efficacy	1,000				
X3.3	<---	Self_Efficacy	1,103	,102	10,830	***	
Y.1	<---	Kinerja_Pegawai	1,000				
Y.2	<---	Kinerja_Pegawai	,690	,124	5,579	***	
X2.3	<---	Self_Leadership	1,206	,121	9,994	***	
X2.2	<---	Self_Leadership	1,103	,099	11,186	***	
X2.1	<---	Self_Leadership	,942	,093	10,178	***	
X3.2	<---	Self_Efficacy	,726	,079	9,160	***	
X3.1	<---	Self_Efficacy	,882	,090	9,772	***	
Y.3	<---	Kinerja_Pegawai	,919	,126	7,297	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Kinerja_Pegawai	<---	Lingkungan_Kerja	,164
Kinerja_Pegawai	<---	Self_Leadership	,544
Kinerja_Pegawai	<---	Self_Efficacy	,744
X1.2	<---	Lingkungan_Kerja	,654
X1.1	<---	Lingkungan_Kerja	,847
X2.5	<---	Self_Leadership	,758
X2.4	<---	Self_Leadership	,656
X3.4	<---	Self_Efficacy	,772
X3.3	<---	Self_Efficacy	,781
Y.1	<---	Kinerja_Pegawai	,649
Y.2	<---	Kinerja_Pegawai	,444
X2.3	<---	Self_Leadership	,706
X2.2	<---	Self_Leadership	,793
X2.1	<---	Self_Leadership	,719
X3.2	<---	Self_Efficacy	,655
X3.1	<---	Self_Efficacy	,699
Y.3	<---	Kinerja_Pegawai	,609

UJI RELIABILITAS

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Lingkungan_Kerja	,223	,122	1,826	,068	
Self_Leadership	,351	,057	6,205	***	
Self_Efficacy	,399	,064	6,265	***	
e15	,025	,021	1,178	,239	
e1	,298	,119	2,512	,012	
e2	,152	,200	,763	,446	
e3	,260	,032	8,121	***	
e4	,440	,048	9,169	***	
e5	,270	,036	7,497	***	
e6	,310	,042	7,320	***	
e7	,278	,034	8,090	***	
e8	,393	,040	9,803	***	
e9	,513	,059	8,746	***	
e10	,252	,034	7,524	***	
e11	,291	,034	8,613	***	
e12	,279	,031	8,978	***	
e13	,326	,038	8,571	***	
e14	,290	,034	8,642	***	

UJI MODEL

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 105
 Number of distinct parameters to be estimated: 31
 Degrees of freedom (105 - 31): 74

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 578,711
 Degrees of freedom = 74
 Probability level = ,000

Group number 1 (Group number 1 - Default model)**Estimates (Group number 1 - Default model)****Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)****Maximum Likelihood Estimates****UJI NORMALITAS****Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y.3	2,000	5,000	-,539	-3,262	-,174	-,527
X3.1	2,000	5,000	-,463	-2,802	-,309	-,936
X3.2	2,000	5,000	-,927	-5,616	1,006	3,044
X2.1	2,000	5,000	-,541	-3,274	-,342	-1,037
X2.2	1,000	5,000	-,668	-4,047	,494	1,494
X2.3	1,000	5,000	-,706	-4,274	-,038	-,116
Y.2	1,000	5,000	-,600	-3,631	,292	,884
Y.1	2,000	5,000	-,689	-4,173	,081	,247
X3.3	1,000	5,000	-,836	-5,060	,399	1,209
X3.4	1,000	5,000	-,816	-4,940	,918	2,779
X2.4	1,000	5,000	-,705	-4,270	,275	,832
X2.5	2,000	5,000	-,813	-4,921	,336	1,018
X1.1	2,000	5,000	-,418	-2,529	-,820	-2,483
X1.2	2,000	5,000	-,444	-2,689	-,735	-2,226
Multivariate					54,651	19,149

UJI OUTLIERS**Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
121	50,094	,000	,001
117	46,828	,000	,000
61	46,609	,000	,000
16	36,990	,001	,000
177	36,990	,001	,000
97	36,709	,001	,000
13	34,797	,002	,000
174	34,797	,002	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	31,075	,005	,000
218	31,075	,005	,000
46	27,583	,016	,001
207	27,583	,016	,000
111	27,498	,017	,000
18	26,971	,019	,000
179	26,971	,019	,000
21	26,936	,020	,000
182	26,936	,020	,000
26	25,980	,026	,000
187	25,980	,026	,000
60	25,580	,029	,000
30	25,340	,031	,000
191	25,340	,031	,000
45	24,181	,044	,000
206	24,181	,044	,000
142	23,953	,046	,000
86	23,919	,047	,000
110	23,794	,049	,000
76	23,655	,050	,000
127	23,049	,059	,000
37	22,921	,062	,000
198	22,921	,062	,000
41	22,304	,073	,000
202	22,304	,073	,000
155	22,201	,075	,000
144	21,812	,083	,000
120	21,750	,084	,000
55	21,509	,089	,000
216	21,509	,089	,000
22	21,481	,090	,000
183	21,481	,090	,000
88	21,456	,091	,000
126	21,169	,097	,000
31	21,151	,098	,000
192	21,151	,098	,000
158	20,646	,111	,000
10	20,623	,112	,000
171	20,623	,112	,000
27	19,925	,133	,000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
188	19,925	,133	,000
63	19,859	,135	,000
15	19,805	,136	,000
176	19,805	,136	,000
85	19,492	,147	,000
83	19,195	,158	,000
148	18,983	,166	,001
143	18,924	,168	,001
73	18,895	,169	,000
132	18,764	,174	,001
82	18,553	,183	,001
68	17,816	,215	,026
139	17,401	,235	,085
1	17,331	,239	,081
162	17,331	,239	,060
141	16,957	,258	,153
34	16,957	,258	,121
195	16,957	,258	,093
3	16,864	,264	,097
164	16,864	,264	,074
150	16,818	,266	,066
71	16,781	,268	,056
74	16,675	,274	,063
109	16,657	,275	,050
84	16,382	,291	,103
5	16,178	,303	,155
166	16,178	,303	,123
130	16,161	,304	,102
92	16,030	,312	,124
128	16,005	,313	,106
134	15,970	,315	,093
25	15,953	,316	,076
186	15,953	,316	,058
59	15,673	,334	,125
220	15,673	,334	,098
113	15,386	,352	,198
35	15,286	,359	,217
196	15,286	,359	,179
133	15,237	,362	,169
131	15,229	,363	,140

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
64	15,020	,377	,217
105	14,997	,378	,192
160	14,948	,382	,182
94	14,876	,387	,186
62	14,542	,410	,377
122	14,467	,416	,387
44	14,463	,416	,338
205	14,463	,416	,290
149	14,388	,421	,300
138	14,280	,429	,336
52	14,181	,436	,366
213	14,181	,436	,316

UJI GOODNESS OF FIT

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	31	578,711	74	,000	7,820
Saturated model	105	,000	0		
Independence model	14	1707,327	91	,000	18,762

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,223	,758	,657	,534
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,302	,237	,120	,206

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,661	,583	,691	,616	,688
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,813	,538	,559

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	504,711	431,842	585,055
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1616,327	1485,869	1754,170

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,643	2,305	1,972	2,671
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	7,796	7,380	6,785	8,010

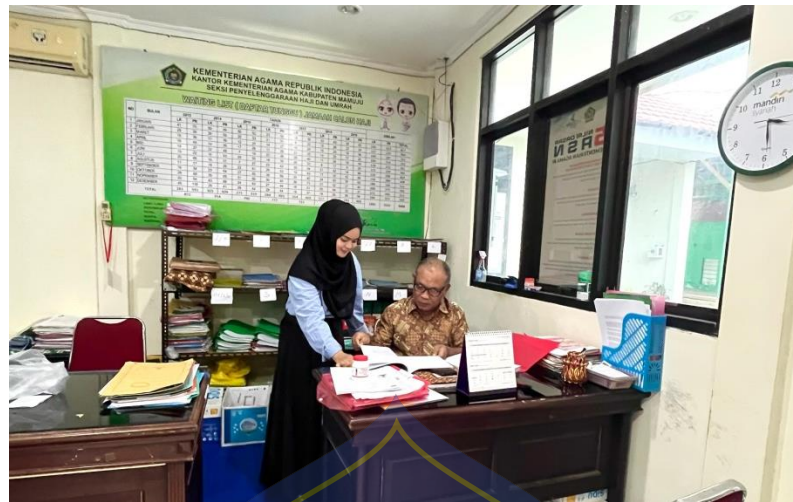
RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,176	,163	,190	,000
Independence model	,285	,273	,297	,000

DOKUMENTASI









KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAMUJU

Jl. Abdul Malik Pattana Endeng No.46, Simboro, Kec. Simboro dan Kepulauan,
Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat 91512

Telepon:(0426)-2325293 |Website : <https://kemenagsulbar>

Nomor: B-001/Kk.25.13/Pn/01/2025

Lampiran: -

Perihal: Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar

Di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju menyampaikan bahwa saudari **Mega Utami**, seorang mahasiswi dari Universitas Muhammadiyah Makassar, telah melaksanakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Leadership, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju"**.

Penelitian ini telah berlangsung 2 Bulan dan telah diselesaikan dengan baik. Kami mengapresiasi kesungguhan serta etika penelitian yang ditunjukkan oleh saudari Mega Utami selama menjalankan kegiatan penelitian di lingkungan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Kepala Subbagian Tata Usaha
Kabupaten Mamuju



H. Usman, S.Ag.M.si

NIP.197004211996031001



Dipindai dengan CamScanner

RIWAYAT HIDUP



MEGA UTAMI, lahir pada tanggal 15 Desember 2001 di Makaassar. Anak kedua dari 5 bersaudara, dari pasangan suami istri bapak Dr. H. Juraeri Tahir, M.Ag dan Ibu Hartati, S.s. Penulis sekarang bertempat tinggal di Prov. Sulawesi Barat Kab. Mamuju Jl. Nelayan III.

Penulis mengawali jenjang pendidikan di Sekolah Dasar SD Inpres Tarailu lulus tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), di MtsN Mamuju lulus tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Madrasah Aliyah Negeri Mamuju lulus Tahun 2018. Tahun 2018 mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju sampai tahun 2022. Pada tahun 2023 penulis melanjutkan pendidikan di jenjang S2 dengan memilih Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar. Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) penulis menulis tesis dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, *self leadership* dan *self efficacy*, terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten mamuju