



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen

Khusnatul Fauziyyah¹, Indah Rohyani²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

khusnatulfauziyyah23@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: June 11th 2022

Accepted: June 18th 2022

Published: June 20th 2022

Keywords:

Self Efficacy, Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 21 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai *R Square* variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Pendahuluan

Era globalisasi yang terjadi saat ini menyebabkan persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Pandemi Covid 19 merupakan fenomena yang saat ini menjadi perhatian publik dimana memberikan dampak yang cukup signifikan didunia bisnis. Melihat dampak ekonomi akibat mewabahnya virus Covid-19 ini, maka pemerintah perlu mengambil langkah yang paling efektif untuk menjaga agar perekonomian Indonesia bisa tetap stabil (Yenti Sumarni, 2020). Perusahaan akan selalu melakukan inovasi untuk bertahan dan sekaligus memenangkan persaingan yang saat ini sedang terjadi.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Era globalisasi yang terjadi saat ini mengharuskan perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang profesional. Hal itu dikarenakan Sumber Daya Manusia menjadi penentu jalannya roda kehidupan perusahaan. Menurut Desi Kristanti (2019), mengatakan bahwa perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan yang terjadi saat ini.

PT Semestanustra Distrindo merupakan salah satu perusahaan cabang di Kebumen yang bergerak dibidang distribusi produk makanan dan minuman dari PT Siantar Top Tbk. Pt Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang semula beralamat di Jl Kutoarjo sekarang menjadi Jl. K.H. Hasyim Asy'ari, Kutoarjo, Kebumen. PT Semestanustra Distrindo memiliki visi dan misi, antara lain visinya adalah pemerataan produk di semua channel outlet distribusi: Spreading, Network, dan Distribusi. Misinya adalah pertumbuhan network di seluruh wilayah titik distribusi dan pencapaian *business plan* yang telah ditetapkan perusahaan.

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya (Fauzi A, 2020). Kinerja karyawan sangat penting artinya untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, termasuk pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Dalam menghadapi kondisi perekonomian yang saat ini sedang terjadi, manager PT Semestanustra Distrindo selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh PT Semestanustra Distrindo karena perusahaan diharapkan bisa tetap bertahan di masa Pandemi Covid 19 yang saat ini sedang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer di PT Semstanustra Distrindo Depo Kebumen terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Menurut beliau, target yang diselesaikan oleh karyawan sebagian besar sudah tercapai dan hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah baik. Setiap bulan perusahaan memiliki target yang harus dicapai oleh para karyawan. Dengan tercapainya target tersebut maka perusahaan akan mendapatkan laba yang diharapkan dan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Tolok ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yaitu dari tingkat penjualan. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan berpengaruh pada hasil penjualan yang rendah. Berikut adalah data pencapaian target penjualan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen selama periode 2020:

Tabel 1. Data Pencapaian Target Pendapatan Tahun 2020

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase
1	Januari	Rp 1,626,104,441	Rp 1,484,247,885	91%
2	Februari	Rp 1,547,857,417	Rp 1,366,403,096	88%
3	Maret	Rp 1,602,886,430	Rp 1,431,179,227	89%
4	April	Rp 1,608,205,112	Rp 1,543,586,057	96%
5	Mei	Rp 1,522,973,343	Rp 1,192,763,114	78%
6	Juni	Rp 1,802,161,630	Rp 1,598,424,994	89%
7	Juli	Rp 1,710,992,652	Rp 1,634,081,625	96%
8	Agustus	Rp 1,562,389,727	Rp 1,631,767,075	104%
9	September	Rp 1,796,095,943	Rp 1,767,810,369	98%
10	Oktober	Rp 2,146,097,229	Rp 1,669,694,231	78%
11	November	Rp 2,153,724,413	Rp 1,659,622,856	77%

12 Desember	Rp 2,077,296,419	Rp 1,788,096,118	86%
-------------	------------------	------------------	-----

Sumber: PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen (2020)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Cabang Kebumen, salah satunya yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). *Self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap pembelajaran, motivasi, dan kinerja, karena seseorang mencoba untuk belajar dan hanya melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dengan sukses. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan belajar dengan sungguh-sungguh bagaimana cara yang tepat untuk melaksanakan tugas baru, karena mereka sudah memiliki keyakinan bahwa upaya yang mereka lakukan akan membuahkan hasil yang baik (Lunnenburg, 2011).

Selain *self efficacy*, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja non fisik. Suatu perusahaan tentunya menginginkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Enny, 2019 : 59). Lingkungan kerja non fisik hal yang penting untuk diterapkan di suatu perusahaan karena menyangkut hubungan antar individu baik itu antar karyawan atau atasan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan akrab akan menciptakan suasana kekeluargaan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *self efficacy* dan lingkungan kerja non fisik adalah *work discipline*. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Irham, 2016). Seorang manajer atau pimpinan di sebuah perusahaan haruslah mempertahankan kedisiplinannya. Sanksi dan *punishment* merupakan salah satu konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan sebagai akibat jika karyawan melakukan suatu pelanggaran yang telah dilakukan. Hal itu tentunya bertujuan untuk memperhatikan kualitas SDM perusahaan supaya mengalami peningkatan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Karyawan

Wibowo (2007) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Akan tetapi perlu dimengerti bahwa kinerja bukan sekedar keluaran dari pekerjaan itu sendiri melainkan juga meliputi bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan. Moehariono (2012) juga berpendapat bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2013:78) adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu
Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.

4. Kerjasama
Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.
5. Kehadiran
Kehadiran yaitu kedisiplinan dalam mematuhi tingkat absensi yang telah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). Menurut (Suciati, 2014) *self efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani suatu masalah. Ini berarti *self efficacy* digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keahlian yang dimiliki karyawan untuk memecahkan kendala pada pekerjaannya. Berkaitan dengan bagaimana cara menilai seseorang untuk melaksanakan aktivitas tertentu pada pengerjaan tugas dipengaruhi oleh keyakinan dalam *self efficacy* tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka tingkat keraguan akan rendah. Karena karyawan beranggapan bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas yang mereka yakini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya karyawan yang memiliki keahlian dan keyakinan *self efficacy* terhadap dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihadapi bertujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik (Ghufron & Risnawati, 2010). Brown dkk (dalam Widiyanto. E, 2006) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas
3. Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
4. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
5. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
6. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Heny (2016) Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat

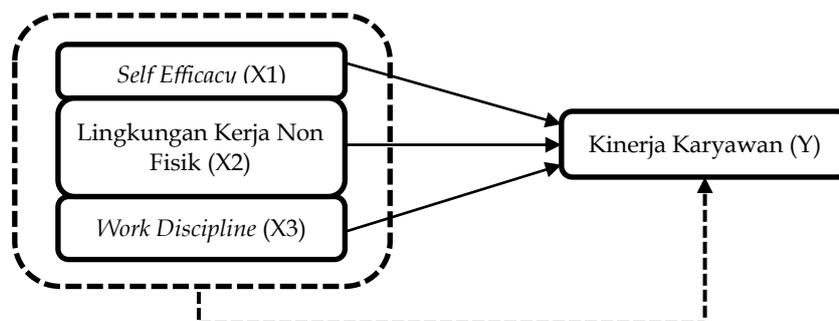
meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien. Lingkungan kerja non fisik juga dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
3. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Work Discipline

Menurut Siagian (2009) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dengan kesadaran dan kesediannya untuk menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan sanggup menerima sanksi apabila melanggar peraturan. Menurut Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen sebagai variabel terikat (*Dependent variable*). *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* sebagai variabel bebas (*Independent variable*).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang berjumlah 34 orang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. Dimana peneliti mengambil teknik sampel berupa teknik *sampling* jenuh, karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel dan populasi kurang dari 100. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu pengujian guna untuk mengukur kevalidan atau keabsahan dari suatu instrumen. Menurut Yusup (2018), mengatakan bahwa validitas instrumen memperlmasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R tabel	R hitung	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	1	0,3388	0,818	Valid
	2	0,3388	0,807	Valid
	3	0,3388	0,839	Valid
	4	0,3388	0,821	Valid
	5	0,3388	0,855	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	0,3388	0,685	Valid
	2	0,3388	0,922	Valid
	3	0,3388	0,909	Valid
	4	0,3388	0,768	Valid
	5	0,3388	0,907	Valid
<i>Work Discipline</i>	6	0,3388	0,838	Valid
	1	0,3388	0,818	Valid
	2	0,3388	0,807	Valid
	3	0,3388	0,839	Valid
	4	0,3388	0,821	Valid
Kinerja Karyawan	5	0,3388	0,855	Valid
	1	0,3388	0,856	Valid
	2	0,3388	0,807	Valid
	3	0,3388	0,815	Valid
	4	0,3388	0,852	Valid
	5	0,3388	0,722	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item butir pernyataan seluruh variabel pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Reliabilitas memperlmasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena kesamaannya. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2004:177). Uji reliabilitas nantinya akan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran yang berulang.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r hitung	r alpha	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>	0,60	0,774	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,942	Reliabel
3	<i>Work Discipline</i>	0,60	0,928	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,60	0,919	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih kecil dari r alpha maka dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau *independent variable*.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

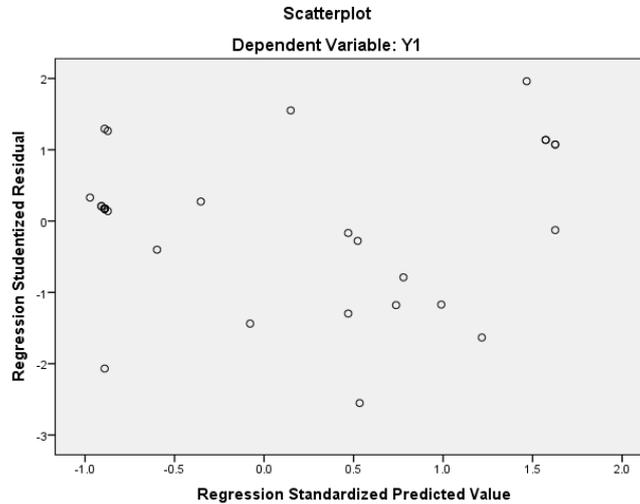
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self Efficacy</i>	0.765	1.308
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.328	3.051
3	<i>Work Discipline</i>	0.299	3.342

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa *Collinearity Statistic* mempunyai angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali, 2011:160 uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, suatu variabel bebas dan variabel terikat ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87481393
Most Extreme Differences	Absolute	.204
	Positive	.134
	Negative	-.204
Kolmogorov-Smirnov Z		1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05, sehingga distribusi data memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas yaitu *Self Efficacy* (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan *Work Discipline* dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.068	1.575		1.312	.199
1 X1	.030	.097	.030	.310	.759
X2	-.138	.098	-.207	-1.410	.169
X3	.988	.146	1.035	6.753	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,310 < t tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,759 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar -1,410 < t tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,169 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. *Work Discipline* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Persamaan diatas menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,753 > t tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa *work discipline* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,068 + 0,030 X1 - 0,138 X2 + 0,988 X3 + e$$

Uji Simultan

Uji F atau uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% atau taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.510	3	31.503	37.422	.000 ^b
	Residual	25.255	30	.842		
	Total	119.765	33			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai f hitung sebesar 2,91 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar 37,422 lebih besar dari f tabel 2,91, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Ghozali, 2005:87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Ghozali, 2005:87).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.768	.9175

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square 0,768 atau dapat diartikan sebesar 76,8% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Self Efficacy* (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan *Work Discipline* (X3), sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar $0,310 < t$ tabel 2,03951 dengan tingkat signifikansi $0,759 > 0,05$, maka keputusannya adalah ditolak. Tidak signifikannya variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, karena pada faktanya lama/masa kerja karyawan tidak menjadi faktor yang memengaruhi *self efficacy* di perusahaan dan responden masih kurang yakin terhadap tugasnya serta kurang dapat memotivasi dirinya sehingga *self efficacy* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar $-1,410 < t \text{ tabel } 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,169 > 0,05$, maka keputusannya adalah ditolak. Tidak signifikannya variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, karena responden merasa bahwa hubungan kerja baik sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan belum cukup baik, sehingga lingkungan kerja non fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminah (2021). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Discipline* terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *work discipline* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar $6,753 > t \text{ tabel } 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa semakin tinggi *work discipline* maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Oleh karena itu, PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen selalu memprioritaskan kedisiplinan kerja supaya kinerja karyawan selalu meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai f hitung sebesar $37,422$ lebih besar dari $f \text{ tabel } 2,91$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data responden hasil kuesioner sebanyak 34 responden, dari segi usia mayoritas responden berusia 31-35 tahun, dari segi jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dari segi masa kerja mayoritas responden memiliki masa kerja < 1 tahun - 1-2 tahun, dan dari segi tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA.
2. *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tidak mempengaruhi kinerja pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tidak mempengaruhi kinerja pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
4. *Work Discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi *work discipline* maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *work discipline* berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.
6. Variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel *Work Discipline* dengan nilai koefisien regresi paling besar sebesar 6,753.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

Implikasi Praktis

1. *Work discipline* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Implikasi dari hasil penelitian ini, karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen harus bisa mempertahankan tingkat kedisiplinan pada saat bekerja di perusahaan. Hal yang perlu dipertahankan yaitu karyawan selalu datang bekerja setiap hari dengan tepat waktu, bekerja sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan meningkatkan ketelitian dalam melakukan segala tugas. Selain itu, karyawan PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen selalu menjunjung tinggi etika selama berada di lingkungan kerja.

Implikasi Teoritis

1. Peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dan disarankan untuk menambahkan atau mencari variabel lain selain yang ada pada model penelitian.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya mengganti variabel bebas (*self efficacy*), dengan variabel lainnya.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya mengganti variabel bebas (lingkungan kerja non fisik), dengan variabel lainnya.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *work discipline* maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.

Referensi

- Aminah, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. *Skripsi*. Universitas Putra Batam.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw – Hill.
- Effendy, O. U. (2006). *Hubungan Masyarakat: Suatu Studi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Keenam. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N, & Risnawati, R. (2010). *Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruzz Media Google Scholar.
- Ghufron, M. N, & Risnawati, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: ArRuss Media.
- Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. 2019. *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. In *National forum of educational administration and supervision journal* (Vol. 29, No. 4, pp. 1-10).
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.

- Mangkunegara. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, R. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2(20).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinungan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buni Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyanto, E. (2006). Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. 7(1).