



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD ROTI
MATAHARI PASURUAN**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, WORK DISCIPLINE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION
DIVISION IN UD ROTI MATAHARI PASURUAN*

SKRIPSI

Oleh:
Inten Tamimi
NIM 150810201192

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA UD ROTI
MATAHARI PASURUAN**

*THE EFFECT OF SELF EFFICACY, WORK DISCIPLINE, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRODUCTION
DIVISION IN UD ROTI MATAHARI PASURUAN*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:
Inten Tamimi
NIM 150810201192

**PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Inten Tamimi
NIM : 150810201192
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 26 Agustus 2019
Yang menyatakan,

Inten Tamimi
NIM 150810201192

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan

Nama Mahasiswa : Inten Tamimi

NIM : 150810201192

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 26 Agustus 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si.
NIP. 197405022000032001

Drs. Nyoman Gede Krishnabudi M.Agb.
NIP. 196304021988021001

Mengetahui
Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
UD ROTI MATAHARI PASURUAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Inten Tamimi

NIM : 150810201192

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

27 September 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**1. Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. (.....)
NIP. 195703101984031003**

**2. Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. (.....)
NIP. 197912212008122002**

**3. Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si. (.....)
NIP. 196412281990022001**

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan puji syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta, Drs. Turhadi dan Ibu saya Nurul Wijayanti atas segala dukungan, doa, semangat, kasih sayang dan pengorbanan yang terus tercurahkan tanpa henti serta kakak dan adik saya, Indra Ajiarta S.H dan Ratna Nindya yang selalu memotivasi dalam penulisan skripsi ini.
2. Guru – guru sejak Sekolah Dasar hingga Perguruan Tinggi yang memberikan sumbangsih ilmu dengan penuh kesabaran
3. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

MOTTO

“Janganlah menganggap remeh hal-hal yang terdekat dengan hati Anda. Rangkullah mereka seperti sama berharganya dengan hidup Anda, karena tanpa mereka hidup adalah sia-sia”

(Peribahasa Cina)

“Ambillah risiko yang lebih besar dari apa yang dipikirkan orang lain aman. Berilah perhatian lebih dari apa yang orang lain pikir bijak. Bermimpilah lebih dari apa yang orang lain pikir masuk akal”

(Claude T. Bissell)

“Perubahan itu menyakitkan, Ia menyebabkan orang merasa tidak aman, bingung, dan marah. Orang menginginkan hal seperti sediakala, karena mereka ingin hidup yang mudah”

(Richard Marcinko)

“Janganlah pernah menyerah ketika Anda masih mampu berusaha lagi. Tidak ada kata berakhir sampai Anda berhenti mencoba”

(Brian Dyson)

“Hidup harus terus berjalan dan berlanjut, seberapa terjal nya itu seberapa abstrak nya itu, langkah tetap saja ke depan, tidak mundur dan tidak berbalik, walaupun kamu harus berbalik untuk menghindari, kamu tetap akan ditemukan”

(Inten Tamimi)

“Ia yang mengerjakan lebih dari apa yang dibayar pada suatu saat akan dibayar lebih dari apa yang ia kerjakan”

(Napoleon Hill)

RINGKASAN

Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan; Inten Tamimi; 150810201192; 78 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Kinerja mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seseorang dengan memiliki kinerja yang tinggi disebut orang yang produktif, sedangkan seseorang dengan tingkat kinerja yang rendah dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Organisasi dapat mendorong tujuan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi. Selain *self efficacy*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Selain *self efficacy* dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga ikut memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian ini dilakukan di UD Roti Matahari Pasuruan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan bagian produksi. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan.

SUMMARY

The Effect Of Self Efficacy, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance Of Production Division In UD Roti Matahari Pasuruan; Inten Tamimi; 150810201192; 78 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Performance has the meaning of work performance or actual achievement achieved by someone. Someone with high performance is called a productive person, while someone with a low level of performance is said to be an unproductive or low-performing person. Employee performance is very necessary, because with this performance will be known how far their ability to carry out the tasks assigned to it.

Organizations can foster higher performance goals than employees who have a high level of self efficacy. In addition to self efficacy, employee performance is also influenced by work discipline. Discipline is very important for organizational growth, especially used to motivate employees to discipline themselves in carrying out work both individually and in groups. In addition to self efficacy and work discipline, the work environment also influences employee performance. A safe and healthy work environment is proven to have an effect on productivity.

This research was conducted at UD Roti Matahari Pasuruan with the aim to find out and analyze the effect of self efficacy, work discipline, and work environment on performance partially. This research is an explanatory research. The population in this study were all employees of the production division of UD Roti Matahari Pasuruan. The sampling technique in this study uses census techniques. Respondents in this study amounted to 30 employees of the production department. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results of the research that have been done show that self efficacy, work discipline, and work environment have a significant effect on the performance of employees of the production department at UD Roti Matahari Pasuruan.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan”. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
2. Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si, dan Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb, selaku Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi
3. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M., dan Dr.Elok Sri Utami, M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini
4. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember atas ilmu dan bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan studi
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak Drs. Turhadi dan Ibu Nurul Wijayanti yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada saya, serta kakak dan adik saya, Indra Ajiarta S.H dan Ratna Nindya.

6. Teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Siti Khotimah, Citra Kurnia Putri, Galuh Noermaharti, dan Riang Ayu Nurcahyana yang berkenan membantu saya dalam penyusunan skripsi dan memberikan dukungan.
7. KSR PMI Unit Universitas Jember yang telah memberikan wadah aktualisasi bagi saya dalam berorganisasi dan dalam bidang kemanusiaan, khususnya kepada Sri Wahyuni Diyah Rahayu dan Nurul Maudatul Hasanah yang menjadi partner saya dalam berorganisasi dan berbagi keluh kesah.
8. Keluarga besar PMII Rayon Fakultas Ekonomi dan Bisnis, wadah berproses saya dalam berdiskusi dan mengemukakan pendapat.
9. Lembaga Pers Mahasiswa Ekonomi (LPME Ecpose), wadah saya berproses dalam hal menulis dan mengenal jurnalistik.
10. Teman – teman KKN Tematik 97 Desa Wonosari Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso atas pengalaman mengabdikan bersama selama 45 hari.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh pihak yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menerima segala kritikan dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Jember, 26 Agustus 2019

Penulis

Inten Tamimi
NIM 150810201192

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	xiii
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1.1 <i>Self Efficacy</i>	6
2.1.2 Disiplin Kerja.....	12
2.1.3 Lingkungan Kerja	16
2.1.4 Kinerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	33
2.4 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Rancangan Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Identifikasi Variabel.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	40

3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Instrumen	41
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.4 Uji Hipotesis	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum UD Roti Matahari Pasuruan	48
4.1.2 Visi dan Misi UD Roti Matahari Pasuruan	50
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.1.4 <i>Job Description</i>	51
4.2 Deskriptif Statistik	53
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.3 Hasil Analisis Data	62
4.3.1 Uji Instrumen	62
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.3.4 Uji Hipotesis	67
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	72
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	31
4.1 Jumlah dan Persentase Jenis Kelamin Responden	53
4.2 Jumlah dan Persentase Usia Responden	53
4.3 Jumlah dan Persentase Latar Belakang Pendidikan Responden	54
4.4 Jumlah dan Persentase Lama Bekerja Responden	54
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Self Efficacy</i>	56
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja	57
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	59
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja	60
4.9 Hasil Uji Validitas	62
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	63
4.11 Hasil Uji Normalitas	64
4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	33
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	46
4.1 Struktur Organisasi UD Roti Matahari Pasuruan	50
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisioner Penelitian	81
2. Rekapitulasi Jawaban Responden	84
3. Uji Instrumen	88
4. Analisis Regresi Linier Berganda	96
5. Uji Asumsi Klasik	99
6. Distribusi Nilai r tabel	100
7. Distribusi Nilai t tabel	101

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya-sumber daya yang lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Lijan Poltak S, 2016:3).

Menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai organisasi agar berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seseorang dengan memiliki kinerja yang tinggi disebut orang yang produktif, sedangkan seseorang dengan tingkat kinerja yang rendah dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah (Mangkunegara, 2008:67). Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Wibowo, 2009). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Lijan Poltak S, 2016:503).

Kemampuan melaksanakan tugas pada kinerja berkaitan dengan *self efficacy* dalam diri karyawan. Organisasi dapat mendorong tujuan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi. Hal ini akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dan penting bagi banyak organisasi pada era hiperkompetisi.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang (Bandura, 1994:71). Menurut Gist dan Mitchell (1992:183) bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, dan beberapa metode pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* pada peserta pelatihan. Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Bandura dan Locke). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada kinerja karyawan (Yusuf, 2018; Trisanto, 2017; Ade, 2018; Sebayang, 2017; Angreni, 2015).

Selain *self efficacy*, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Hodges (1996:3), disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sdm yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Lijan Poltak, 2016:332). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (Sanjaya, 2015; Pakpahan, 2017; Amiruddin, 2016; Pratama, 2016; Ade, 2018).

Selain *self efficacy* dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga ikut memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (1991:183) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang dapat diartikan pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan (Ishak dan Tanjung, 2003: 26). Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu, kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan (Ardana, 2012:208). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan (Yusuf, 2018; Asriyanto, 2013; Pakpahan, 2017; Pratama, 2016).

UD Roti Matahari Pasuruan merupakan industri pembuat roti di Pasuruan. Perusahaan Roti Matahari terletak di Jalan Soekarno Hatta 42-44, Kelurahan Karang Anyar, Kecamatan Gading Rejo, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan Roti Matahari merupakan perusahaan perseorangan yang berbentuk organisasi garis dengan memiliki 30 karyawan di bagian produksi dan 10 orang di bagian toko. Proses pengolahan roti pada Perusahaan Roti Matahari menggunakan sistem *batch process* dan metode *sponge dough*. Jenis produk roti yang dihasilkan adalah roti sisir, *rounde*, *warmball*, blencong dan kasuran.

Sebagai perusahaan roti yang telah berdiri lama dan menghasilkan banyak jenis roti, maka dibutuhkan karyawan yang mampu mengolah dan mengerjakan kegiatan pembuatan roti. Roti matahari yang merupakan oleh-oleh di kota Pasuruan dan telah mengirimkan roti ke beberapa kota, menjadikan tingginya permintaan roti untuk dibuat, sehingga kinerja karyawanpun semakin tinggi. Perlu adanya *self efficacy* dalam diri karyawan untuk yakin dapat menyelesaikan tugas.

UD Roti Matahari menerapkan jam kerja untuk karyawan. Jam kerja dimulai dari 08.00 – 15.00 pada hari Senin - Sabtu . Jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan perlu mematuhi.

Produk roti dikemas dengan menggunakan kemasan primer yaitu plastik HDPE dan PP, sedangkan untuk kemasan sekundernya terdiri atas karton dan kotak kaleng. Pembuatan roti yang merupakan bidang makanan atau pangan dan pengemasan roti memerlukan lingkungan yang bersih dan tidak tercemar, hal itu berkaitan dengan proses akhir dari pembuatan roti dan kualitas roti tetap terjaga. Lingkungan kerja yang bersih dan tidak tercemar selain diperlukan pada produk roti, juga diperlukan bagi karyawan sebagai tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Minimnya pengawasan terhadap karyawan bagian produksi membuat manajemen di bagian tersebut kurang terkontrol. Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih dahulu dari jam yang sudah ditentukan. Selain itu masih kurang telitinya karyawan dalam mengolah adonan roti sehingga masih terdapat adonan roti yang tidak sesuai standar.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan pembelajaran ketika sudah memasuki dunia kerja di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk akademisi sebagai informasi atau pengetahuan di ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi UD Roti Matahari Pasuruan

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi industri untuk mengetahui kinerja karyawan dan penerapannya guna peningkatan kinerja karyawan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 *Self Efficacy*

a. Definisi dan Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi (Bandura dan Wood, 1989:806). Menurut Bandura (1994:71) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Definisi *self efficacy* terus berkembang, secara umum *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 2008:7).

Bandura (1997:42) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1) *Magnitude* (tingkat)

Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Dimensi ini merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Individu akan melakukan tindakan yang dirasa mampu untuk melaksanakan tugas-tugas di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

2) *Strength* (kekuatan)

Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

3) *Generality* (keluasan)

Dimensi *generality* ini menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku. Contohnya jika seorang individu berpikir dia dapat mengenai target sama baiknya dengan sebuah pistol dan senapan, dan individu lainnya tidak berpikiran dirinya mampu, maka seorang individu sebelumnya menunjukkan generalitas yang lebih luas daripada individu lainnya.

Menurut Gist dan Mitchell (1992:183) bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, dan beberapa metode pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* pada peserta pelatihan. Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Bandura dan Locke).

b. Pengaruh dan Fungsi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1999:30) persepsi diri atas *efficacy* yang berlangsung dalam diri individu keberadaannya merupakan fungsi yang menentukan bagaimana cara individu bertindak, memberikan pola-pola pemikiran dan reaksi emosi. Individu akan bertindak sesuai dengan *self efficacy* yang dimiliki. Apabila *self efficacy* yang dimiliki tinggi, ia akan terus meningkatkan upaya untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Secara lebih rinci pengaruh dan fungsi *self efficacy* tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pemilihan Perilaku

Bahwa dalam kehidupan sehari-hari orang harus membuat keputusan untuk mencoba berbagai tindakan dan seberapa lama menghadapi kesulitan-kesulitan. Teori belajar sosial menyatakan bahwa permulaan dan pengaturan transaksi dengan lingkungan sebagian ditentukan oleh penilaian *self efficacy*, orang cenderung menghindari situasi-situasi yang diyakini melampaui kemampuannya, akan tetapi dengan penuh keyakinan, mereka akan mengambil dan melakukan kegiatan yang diperkirakan dapat diatasinya. *Self efficacy* yang mendorong individu untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan, akan mendorong perkembangan kompetensi. Sebaliknya, *self efficacy* yang mengarahkan individu

untuk menghindari lingkungan dan kegiatan akan memperlambat perkembangan kompetensi dan melindungi persepsi diri yang negatif dari perubahan yang akan membangun individu. Jika hal ini terjadi, individu tersebut akan mengalami kesulitan untuk berkembang.

2) Besar upaya dan ketekunan

Penilaian *efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan seberapa kuat individu bertahan dalam rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi *self efficacy*, maka akan semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan tentang kemampuannya akan mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah. Sedangkan mereka yang memiliki *efficacy* yang kuat, akan menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain, usaha untuk mencapai sesuatu memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*) yang optimis.

Penilaian *self efficacy* yang rendah merupakan hambatan internal menuju kemajuan dan menghalangi kemampuan untuk mengatasi hambatan eksternal secara efektif. *Self efficacy* yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki keterampilan, dan keadaan ini akan lebih mudah untuk menyebabkan individu putus asa.

3) Pola berpikir dan reaksi emosional

Penilaian individu tentang kemampuan juga akan mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosional mereka. Individu yang menilai dirinya *inefficacy* dalam menghadapi tuntutan akan mengalami defisiensi personal, dan akan berpikir tentang potensi kesulitan yang lebih besar dari sebenarnya. Akibat dari pikiran tersebut akan menghasilkan reaksi emosional yang tinggi, sepanjang orang percaya mereka dapat mencegah, mengurangi atau mungkin mengakhiri peristiwa yang menyakitkan (*aversive*), mereka mempunyai sedikit alasan untuk takut.

Perubahan-perubahan akan jelas dalam intensitas reaksi sebagai fungsi *self efficacy* yang berbeda membuktikan, bahwa stres yang berlebihan disebabkan oleh persepsi *inefficacy* dari tugas-tugas itu sendiri. Dalam memecahkan masalah yang sulit, individu yang mempunyai *efficacy* tinggi cenderung mengatribusikan

kegagalannya pada usaha-usaha yang kurang, sedangkan individu yang memiliki *efficacy* rendah, menganggap kegagalan berasal dari kurangnya kemampuan.

c. Faktor - faktor yang memengaruhi *self efficacy*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* seseorang. Menurut Bandura dan Nancy (1977:288), bahwa *self efficacy* berasal dari empat faktor yang meliputi pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis. Berikut ini merupakan empat faktor yang memengaruhi *self efficacy*.

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* dari individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4) Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan

dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu tersebut.

Selain keempat sumber *self efficacy* yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang. Menurut Bandura (Andiny, 2008: 9), tingkat *self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh sifat dari tugas yang dihadapi individu, insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain, status atau peran individu dalam lingkungannya dan informasi tentang kemampuan diri yang dijelaskan sebagai berikut.

a) Sifat dari tugas yang dihadapi individu

Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relatif mudah, maka makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self efficacy*. Sebaliknya, apabila orang tersebut mampu menyelesaikan bermacam-macam tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self efficacy* yang dimilikinya.

b) Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain

Semakin besar insentif yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi derajat *self efficacy* yang dimilikinya. Seseorang akan terus meningkatkan upaya guna memperoleh insentif yang lebih.

c) Status atau peran individu dalam lingkungannya

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat kontrol yang lebih besar pula sehingga memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi. Ia memiliki keyakinan diri yang lebih atas kemampuan yang dimilikinya.

d) Informasi tentang kemampuan diri

Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Namun

apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan *self efficacy* sehingga kinerja yang ditampilkan rendah.

Menurut Bandura (Feist, 2008: 415-416), tinggi-rendahnya *self efficacy* berkombinasi dengan lingkungan yang responsif dan tidak responsif untuk menghasilkan empat variabel yang paling bisa diprediksi yaitu sebagai berikut:

- 1) Bila *Self Efficacy* tinggi dan lingkungan responsif, hasil yang paling bisa diperkirakan adalah kesuksesan.
- 2) Bila *Self Efficacy* rendah dan lingkungan renponsif, manusia dapat menjadi depresi saat mereka mengamati orang lain berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menurut mereka sulit.
- 3) Bila *Self Efficacy* tinggi bertemu dengan situasi lingkungan yang tidak responsif, manusia biasanya akan berusaha keras mengubah lingkungan, misalnya melakukan protes, aktivisme sosial.
- 4) Bila *Self Efficacy* rendah berkombinasi dengan lingkungan yang tidak responsif, manusia akan melakukan apati, mudah menyerah, merasa tidak berdaya.

2.1.2 Disiplin Kerja

a. Definisi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hodges (1996:3), disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi. Sesuai dengan pernyataan Hodges, Alhassan (2013:138) mengemukakan konsep disiplin yaitu pelatihan yang memungkinkan seorang individu untuk mengembangkan perilaku tertib dan kontrol diri serta arah diri. Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif. Disiplin memungkinkan manusia untuk hidup saling melengkapi sehingga semua bisa bertahan dan mendapatkan keuntungan dari hubungan mereka tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Indikator merupakan ukuran terhadap sesuatu yang hendak dicapai. Jika yang dibahas tentang disiplin maka tolak ukur orang dikatakan disiplin didasarkan pada beberapa hal. Untuk mengetahui kualitas disiplin kerja anggota lembaga maka perlu penetapan indikator. Adapun indikator disiplin, menurut Rivai (2005:44) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam menjalankan tugas.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja akan mematuhi pedoman/tata tertib kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan dalam aturan organisasi.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Ketaatan ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
 - 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin saja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial. Maka dengan memperbaiki etika kerja pengawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.
- Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;

- b) dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- e) tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sdm yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Lijan Poltak, 2016:332).

c. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

Hal itu dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1985) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- a) Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.
- b) Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi karena kualitas profesionalnya yang tinggi di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.
- c) Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2) Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

Pernyataan lainnya dikemukakan oleh Moekizat (2002:71) bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

- a) *Self imposed discipline*. Maksudnya yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri. Disiplin seperti ini disebut juga dengan motivasi diri. Terkadang motivasi muncul disebabkan karakter pribadinya. Jika karyawan memiliki karakter disiplin maka akan melakukan segala sesuatu lebih awal terhadap sesuatu yang dikerjakan.
- b) *Command discipline*. Maksudnya disiplin ini yaitu disiplin yang timbul dari perintah atau lingkungan eksternalnya. Disiplin seperti ini sifatnya lebih pada penekanan. Biasanya yang memberikan tekanan adalah orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Definisi, Jenis, dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1991:183) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:12) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Jenis lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sedangkan faktor-faktor fisiknya berhubungan dengan suhu udara, kepadatan, luas ruangan kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan (Komaruddin, 2012:4). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Nitisemito (1997:17) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Pada dasarnya lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan kriteria atau indikator lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:36) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang saling keterkaitan antara hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan kerja dengan bawahan sesama rekan kerja. 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. Adapun yang dimaksud dengan indikator lingkungan non fisik tersebut adalah lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi target dan tujuan setiap karyawan dalam lembaga tersebut.

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 rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang dapat diartikan pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu, kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan (Ardana, 2012:208).

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) : bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup, akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan

dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja

a. Definisi dan Indikator Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160). Menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai organisasi agar berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seseorang dengan memiliki kinerja yang tinggi disebut orang yang produktif, sedangkan seseorang dengan tingkat kinerja yang rendah dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah (Mangkunegara, 2008:67).

Menurut Robbins (2006) ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian individu terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi, antara lain:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

b. Tujuan dan sasaran kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana suatu organisasi (Wibowo, 2009). Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi.

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa (Wibowo, 2009). Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

- a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

d. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Slamet (2007:236) penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan. Pada umumnya, sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda, yaitu informasi berdasarkan ciri – ciri, informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil (Mathis dan Jackson, 2002:79).

1) Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

2) Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

3) Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan, untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Asriyanto (2013) dalam penelitiannya yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang, dimana karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik *random sampling* sehingga didapat hasil sebesar 53 orang. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 19,075 + 0,208X_1 + 0,336 X_2$. Secara parsial besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu : motivasi kerja sebesar 17,7%, dan lingkungan kerja 12,4%. Secara simultan besarnya pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 43,8%, terdapat pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang secara simultan maupun parsial.

Angreni (2015) dalam penelitiannya membahas tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa tahun 2015. Variabel *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan.

Sanjaya (2015) melakukan sebuah penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 115 karyawan sedangkan sampel yang digunakan ialah *purposive sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 115 orang. Perolehan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pada taraf 5% menunjukkan bahwa tingkat

disiplin karyawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja dalam kategori sedang (78,8%), dan kinerja karyawan dalam kategori sedang (62,4%). Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratama (2016) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 130 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Perolehan data penelitian menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis yang digunakan ialah menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang didapatkan ialah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Amiruddin (2016) pada penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang diperoleh menggunakan metode *purposive sampling* dan terambil 75 responden sebagai sampel. Hasil yang diperoleh yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Trisanto (2017) meneliti tentang pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Danliris Sukoharjo menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sampel yang diperoleh berjumlah 50 responden. Variabel *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pakpahan (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hampan Seaga. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV. Hampan Seaga dengan jumlah 76 karyawan. Pengumpulan data dengan cara kuisioner yang diuji validitas dan realibilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebayang (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Ade (2018) meneliti tentang pengaruh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah operasi IX Jember, menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sampel berjumlah 90 orang. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan kesimpulan bahwa variabel *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yusuf (2018) melakukan sebuah penelitian yaitu tentang pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana. Penelitian ini dilakukan kepada semua karyawan PT Beta Mandiri Wiradana sebanyak 113 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Skala *Linkert*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji t (Parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

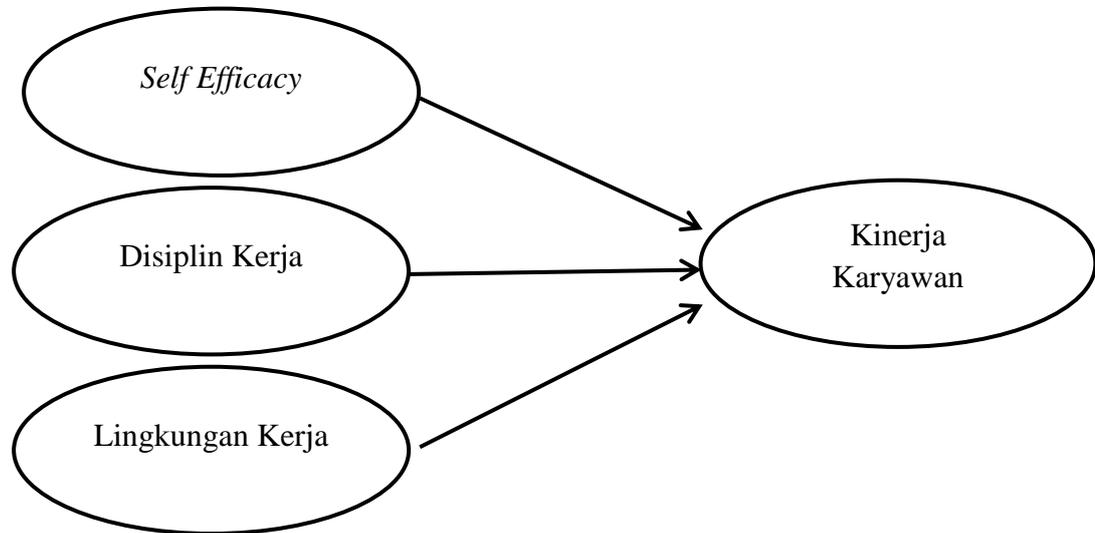
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial
2.	Afrilla Fitri Angreni (2015)	<i>Self Efficacy</i> (X1), <i>Self Esteem</i> (X2), Individual Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individual karyawan.
3.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Aditya Nur Pratama (2016)	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ihsan Amiruddin (2016)	Disiplin Kerja (X1), Kesehatan Keselamatan Kerja (X2), Efikasi Diri (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Efikasi Diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
6.	Aryawan Angga Trisanto (2017)	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7.	Rico D. Pakpahan (2017)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Stevani Sebayang (2017)	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Self Efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
9.	Ach. Helmy Ade S (2018)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Ismail Yusuf (2018)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	(1) <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Asriyanto (2013), Angreni (2015), Sanjaya (2015), Pratama (2016), Amiruddin (2016), Trisanto (2017), Pakpahan (2017), Sebayang (2017), Ade (2018), Yusuf (2018).

2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————>: Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang diajukan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah pengaruh signifikan *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Roti Matahari Pasuruan. Dari penjelasan penelitian terdahulu dan tinjauan teori sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

a. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Woolfolk (2008:7) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Terdapat tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya

dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya. Dimensi *strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Dimensi *generality* ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi (Bandura, 1997:42).

Menurut Gist dan Mitchell (1992:183) bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, dan beberapa metode pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* pada peserta pelatihan. Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi (Bandura dan Locke).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusuf, 2018; Trisanto, 2017; Ade, 2018; Sebayang, 2017; Angreni, 2015). Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka hipotesis yang diperoleh adalah :

H1 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Alhassan (2013:138) mengemukakan konsep disiplin yaitu pelatihan yang memungkinkan seorang individu untuk mengembangkan perilaku tertib dan kontrol diri serta arah diri. Disiplin berfungsi untuk menahan orang-orang secara bersama-sama sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja, hidup dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis, konstruktif dan kooperatif.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Lijan Poltak, 2016:332).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sanjaya, 2015; Pakpahan, 2017; Amiruddin, 2016; Pratama, 2016; Ade, 2018). Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka hipotesis yang diperoleh adalah :

H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1991:183) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Ishak dan Tanjung, 2003: 26). Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu, kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan (Ardana, 2012:208).

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusuf , 2018; Asriyanto, 2013; Pakpahan, 2017; Pratama, 2016). Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka hipotesis yang diperoleh adalah :

H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12) rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini termasuk *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ghazali (2005:2) *explanatory research* adalah penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini meneliti tentang pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan objeknya adalah UD Matahari Pasuruan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bagian produksi roti pada UD Roti Matahari Pasuruan berjumlah 30 orang. Menurut Kuncoro (2007:38) populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2012:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut dan sasaran dari penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi yang jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus dengan mengambil seluruh populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuisioner berisi data berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja serta pernyataan mengenai variabel *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi didapatkan melalui media perantara seperti laporan historis, penelitian terdahulu, studi pustaka. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu berupa gambaran umum objek penelitian, visi dan misi dari objek penelitian, struktur organisasi, dan *job description* .

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kuisioner, yaitu dengan cara memberikan lembar pernyataan untuk diisi oleh setiap responden dan berisi pernyataan tentang variabel yang diteliti yaitu *self efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.
- b. Studi pustaka, yaitu digunakan untuk mendapatkan informasi dan mendukung penelitian yang dilakukan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

- a. Variabel Bebas atau *Independent Variable* yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 yaitu *self efficacy* (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan.
- b. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel serta indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* (X1) merupakan keyakinan dalam diri karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan untuk mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Mengacu pada Bandura dalam Lunenburg (2011:1) Indikator dari *self efficacy* yaitu:

- a. *Magnitude* (Tingkat)

Indikator ini menunjukkan keyakinan karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan produksi roti.

- b. *Strength* (Kekuatan)

Indikator ini menunjukkan kemantapan karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan untuk tidak terganggu pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dalam menyelesaikan pekerjaan produksi roti.

- c. *Generality* (Keluasan)

Indikator ini menunjukkan keyakinan karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan dalam menyelesaikan tugas lain selain tugas pokoknya pada pekerjaan produksi roti.

2. Disiplin Kerja (X2) merupakan suatu sikap dalam diri karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan untuk mematuhi aturan atau tata tertib dari perusahaan. Mengacu pada Rivai (2001:25), berikut indikator dari disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Indikator ini menunjukkan kehadiran karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan yang sesuai dengan jam kerja dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Indikator ini menunjukkan kepatuhan karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan yang melaksanakan pedoman kerja yaitu pedoman pembuatan roti dengan baik.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Indikator ini menunjukkan karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan yang memiliki tanggung jawab terhadap hasil produksi roti yang dikerjakan.

3. Lingkungan Kerja (X3) merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Mengacu pada Nitisemito (1992:159) berikut indikator dari lingkungan kerja yaitu:

a. Suasana kerja

Indikator ini menunjukkan kondisi ruang kerja produksi roti yang mendukung pekerjaan pembuatan roti.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator ini menunjukkan hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan bagian produksi UD Roti Matahari.

c. Hubungan dengan pimpinan

Indikator ini menunjukkan hubungan yang baik dengan pimpinan UD Roti Matahari Pasuruan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Indikator ini menunjukkan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang proses pembuatan roti bagi karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.

4. Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan. Berikut indikator dari kinerja karyawan:

a. Kualitas

Indikator ini menunjukkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.

b. Kuantitas

Indikator ini menunjukkan jumlah dari target pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan.

c. Ketepatan Waktu

Indikator ini menunjukkan ketepatan waktu karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Efektivitas

Indikator ini menunjukkan karyawan bagian UD Roti Matahari Pasuruan yang dapat memaksimalkan penggunaan bahan – bahan adonan pembuatan roti.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2003:105) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan skala likert, menurut Sanusi (2011:59) dalam teorinya mengemukakan bahwa skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Berikut ini adalah rentang skala dari skala likert untuk setiap indikator variabel yang diteliti:

- | | | |
|------------------------------|---|---------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : | diberi skor 5 |
| b. Setuju (S) | : | diberi skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS) | : | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : | diberi skor 1 |

3.8 Metode Analisis Data

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang berupa kuisisioner menjalani beberapa pengujian yaitu:

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016:52) digunakan untuk mengukur validitasnya suatu kuesioner. Satu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat menjelaskan poin yang akan diukur dari kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} r^2$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai indikator variabel (pertanyaan)

Y = Nilai total variabel

n = Jumlah data (responden sampel)

Validitas data dapat dilihat pada nilai signifikansinya. Pada penelitian ini, data dinyatakan valid apabila nilai signifikan pada $\alpha < 5\%$ dan sebaliknya apabila data menunjukkan signifikansi pada $\alpha > 5\%$, maka data tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Masri Singarimbun, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Apabila suatu

alat ukur dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Oleh karena itu, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan menggunakan bentuk skala likert 1-5 dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas

k : jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r : koefisien rata-rata

Suatu instrumen disebut reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga keputusan yang diambil untuk menguji reliabilitas ini yaitu:

1. Apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka seluruh pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan
2. Apabila nilai *cronbach alpha* < 0,60, maka seluruh pertanyaan adalah tidak reliabel.

c. Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2002:212) uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal menunjukkan data yang didapatkan memiliki sebaran yang merata yang mewakili populasi penelitian. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogrof-Sirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan pada setiap variabel. Jika variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan kolmogrof-sirnov test adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikan < 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebas lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) pada karyawan UD Roti Matahari Pasuruan, digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2013:277):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

α : bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1 : *Self Efficacy*

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

e_i : faktor gangguan

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear berganda terdapat masalah – masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear berganda agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

1. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:91) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan

antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikatnya (*dependent variable*) menjadi terganggu. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai $T < 10$ atau $TOL > 10$ dan nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Jika pada model regresi terdapat multikolinieritas, maka tindakan yang dilakukan adalah dengan cara transformasi variabel dalam bentuk logaritma natural.

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Heterokedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).
- 2) Heterokedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

Jika suatu model regresi mengalami gejala heterokedastisitas, maka salah satu cara untuk memperbaiki model adalah dengan melakukan transformasi logaritma.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis tersebut terdiri atas:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyanto (2011:86) uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Berikut urutan menguji hipotesis dengan distribusi Uji t :

1. Merumuskan hipotesis

- a. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf signifikansi menggunakan 0,05 (5%)

3. Menentukan t hitung dan t tabel

- a. t hitung (tabel *coefficients*)
- b. t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus:

$$df = n - k - 1$$

Dimana:

$df = \text{degree of freedom}$ / derajat kebebasan

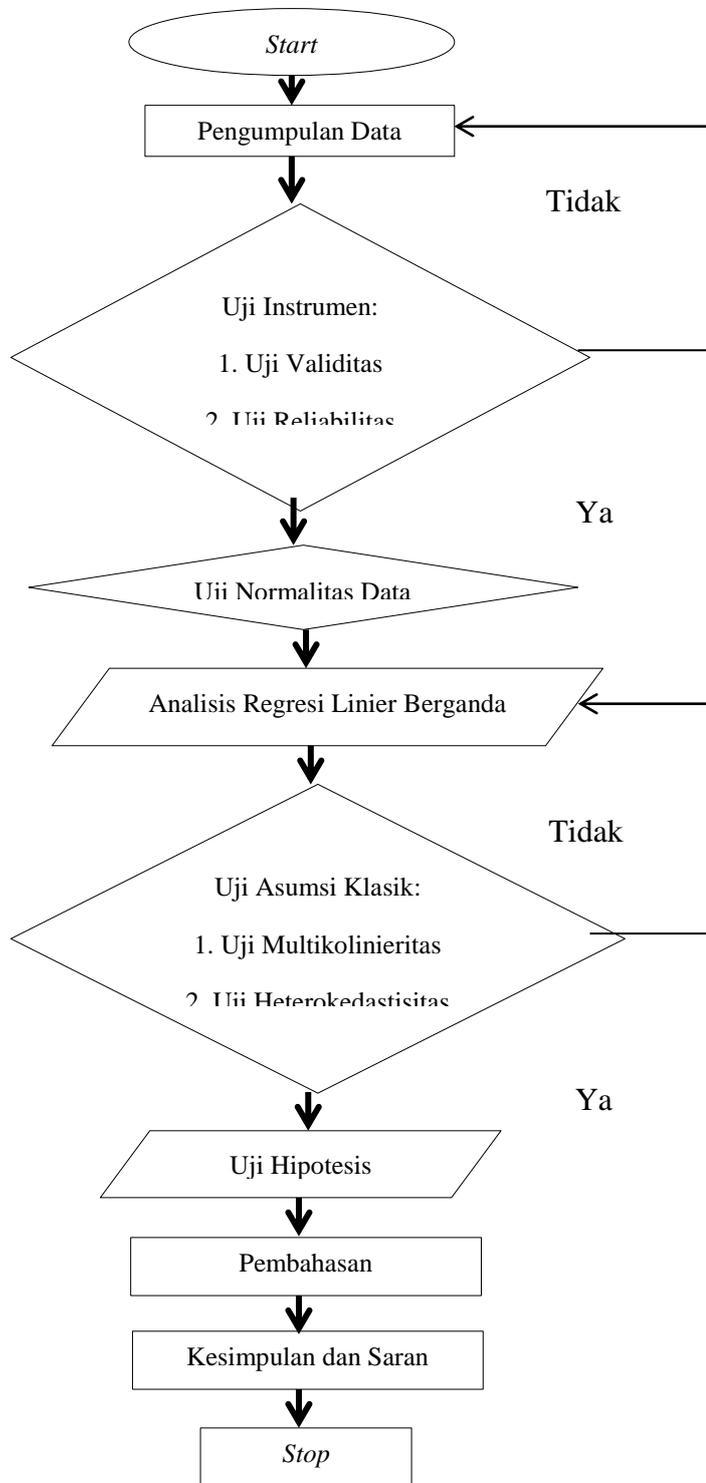
$n =$ jumlah sampel

$k =$ jumlah variabel independen

4. Pengambilan keputusan:

- a. $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ H_0 diterima.
- b. $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ H_0 ditolak.

Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start merupakan tahap permulaan untuk melakukan penelitian.
2. Pengumpulan Data yaitu tahap untuk mencari dan mengumpulkan data guna kepentingan penelitian. Data dapat berupa data primer dan data sekunder.
3. Uji Instrumen merupakan tahap uji untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas dalam penelitian.
4. Analisis Regresi Linier Berganda adalah tahap pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel dengan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik merupakan tahap pengolahan data dengan dilakukannya uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas.
6. Uji Hipotesis adalah tahap pengujian dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel bebas dan variabel terikat.
7. Pembahasan, pada tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Kesimpulan dan saran merupakan tahap penarikan kesimpulan dan saran dari temuan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan.
9. Stop merupakan hasil akhir dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan, yang artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga kinerja pada karyawan. Dua indikator dari *self efficacy* yang memperoleh penilaian tinggi yaitu *magnitude* (tingkat) dan *strength* (kekuatan) dan indikator *generality* (keluasan) memperoleh penilaian yang rendah. Indikator yang memperoleh penilaian yang tinggi maka perlu dipertahankan, sedangkan indikator dengan penilaian yang rendah maka perlu adanya perbaikan.

b. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan, yang artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja pada karyawan. Terdapat dua indikator dari disiplin kerja yang memperoleh penilaian tinggi, sedangkan untuk dua indikator yang lain memperoleh penilaian yang sedang dan rendah. Indikator yang memperoleh penilaian yang tinggi yaitu kehadiran (datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan) dan ketaatan pada standar kerja.

c. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan, yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja di sekitar karyawan maka semakin tinggi juga kinerja pada karyawan. Terdapat tiga indikator dari lingkungan kerja yang memperoleh penilaian tinggi, sedangkan untuk satu indikator lain memperoleh penilaian yang sedang. Indikator yang memperoleh penilaian yang tinggi yaitu hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka diperoleh beberapa saran sebagai berikut:

a. UD Roti Matahari Pasuruan

1. *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk mampu melaksanakan tugas dan dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan. *Self efficacy* diperlukan dalam kinerja seseorang, karena tingkat *self efficacy* yang tinggi maka semakin baik kinerja seseorang dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang berbeda. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada indikator *generality* (keluasan) memperoleh penilaian yang rendah maka perlu adanya perbaikan pada indikator tersebut agar mengalami peningkatan, sehingga UD Roti Matahari perlu untuk memperhatikan kinerja dari seluruh karyawan bagian produksi dilihat dari keyakinan dalam melaksanakan pekerjaan. Bentuk perbaikannya adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang belum memahami cara kerja produksi roti. Sedangkan upaya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi maka pimpinan UD Roti Matahari dapat memberikan *reward* berupa bonus atau penghargaan.

2. Disiplin kerja juga bagian terpenting dalam kinerja seseorang. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada indikator kepatuhan pada pedoman pembuatan roti memperoleh penilaian yang rendah dari indikator yang lainnya, maka perlu adanya perbaikan pada indikator tersebut agar mengalami peningkatan. Pihak UD Roti Matahari perlu memperhatikan atau memberikan evaluasi jika terdapat karyawan yang masih belum mematuhi pedoman pembuatan roti dengan cara memberikan sanksi atau teguran.

3. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada indikator suasana kerja memperoleh penilaian yang rendah dari indikator yang lainnya, maka perlu adanya perbaikan pada indikator tersebut agar mengalami peningkatan. Suasana kerja menggambarkan kondisi ruang kerja yang mendukung pekerjaan pembuatan roti, maka perlu untuk pihak UD Roti Matahari meminta

pendapat sebagai bentuk evaluasi kepada karyawan terkait bentuk atau tata letak dari ruang kerja produksi roti yang dirasa lebih nyaman. Contohnya adalah pada penerangan yang agak redup, maka pimpinan UD Roti Matahari perlu menambah intensitas cahaya pada ruang kerja produksi agar penerangan cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2009. *Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE–Yogyakarta
- Alhassan, School Corporal Punishment In Ghana And Nigeria As A Method Of Discipline: A Psychological Examination Of Policy And Practice. 2013. *Journal of Education and Practice*. Edisi 4. h. 138
- Alwisol, 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Amiruddin, Ihsan. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Angreni, A.F. 2015. “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asriyanto, N.A. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang”. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Edduar, Hendri. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 9 No. 3, h. 4.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. 2003. *Management Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.

- Handoko, T.H. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV No. 2*. Edisi XXXII, h. 33
- Hodge, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L. 1996. *Organization Strategy*, fifth editions. New Jersey: Pentice Hall.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Marilyn E. Gist dan Terence R. Mitchell. 1992, "Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of its Determinants and Malleability," *Academy of Management Review* 17, no 2 (1992), hal 183-201.
- Mangkunegara, Anwar P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Pakpahan, R.D. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pratama, A.N. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja"
- Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rivai V.F dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sanjaya, M.T.R. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta”. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Santoso, Singgih. 2002. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik Dengan SPSS Versi 11,5*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sebayang, Stevani. 2017. Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, Vol.4 No.1
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Setyobudi, A.H.A. 2018. “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Jember. Jember
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian*. Jakarta: LP3ES
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas, Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

- Tika Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. 2006. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Trisanto, A.A. 2017. “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris Sukoharjo”. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2006. *Evalusi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Ismail. 2018. “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana”. Universitas Lampung. Lampung

LAMPIRAN**KUISIONER PENELITIAN**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Bagian Produksi

UD Roti Matahari Pasuruan

Di Tempat

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir atau skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember jurusan Manajemen, maka saya sebagai peneliti memohon bantuan dan kesediaan kepada bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan melalui kuisisioner penelitian yang saya ajukan. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan atau kondisi bapak/ibu saat ini.

Kuisisioner penelitian ini dibuat untuk keperluan akademik saja tanpa ada maksud lain. Peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari bapak/ibu. Demikian atas kesediaan dan kerjasama bapak/ibu yang berkenan untuk mengisi kuisisioner ini, saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Inten Tamimi

NIM 150810201192

A. Lampiran 1**LEMBAR KUISIONER****1. Identitas Responden**

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu
- c. Usia :Tahun
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon isi pernyataan berikut ini dengan jujur dan sesuai keadaan yang Bapak/Ibu alami.
- b. Mohon beri tanda centang (√) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang telah dipilih.
- c. Terdapat lima kategori jawaban :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS: Sangat Tidak Setuju

KUISIONER PENELITIAN

A. Variabel *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya yakin pada kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas pokok saya di bagian produksi roti. (contoh tugas pokok: pengovenan, pengadonan, pengemasan)					
2.	Saya tetap fokus terhadap pengerjaan roti meskipun ada hal yang mengganggu.					
3.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang lain dalam pekerjaan produksi roti. (contoh tugas yang lain: selain tugas pokok yang dikerjakan)					

B. Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya hadir tepat waktu dalam memulai pekerjaan.					
2.	Saya mengakhiri pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
3.	Saya mematuhi pedoman pembuatan roti dengan baik.					
4.	Saya bertanggung jawab pada hasil produksi roti yang saya kerjakan.					

C. Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya merasa ruang kerja sudah sesuai dengan aktivitas pembuatan roti saya.					
2.	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.					
3.	Saya menjalin hubungan sangat baik dengan atasan saya.					
4.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

D. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Kategori Penilaian				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya memperhatikan kualitas rasa dari pembuatan roti yang saya kerjakan.					
2.	Saya menyelesaikan pembuatan roti sesuai dengan jumlah roti yang harus diproduksi.					
3.	Saya menyelesaikan pembuatan roti dengan waktu yang tepat.					
4.	Saya dapat memaksimalkan penggunaan bahan-bahan adonan roti.					

B. Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner Responden

1. *Self Efficacy* (X_1)

NO	<i>SELF EFFICACY</i>		
	X1.1	X1.2	X1.3
1	5	4	3
2	5	4	3
3	5	4	3
4	4	4	3
5	4	4	3
6	5	4	4
7	4	4	4
8	4	4	4
9	3	4	5
10	5	5	5
11	4	5	3
12	3	4	4
13	5	4	3
14	4	4	3
15	4	3	3
16	5	5	4
17	5	4	4
18	4	4	3
19	3	3	3
20	4	5	5
21	5	5	4
22	5	3	4
23	4	4	3
24	5	5	3
25	4	5	5
26	5	4	4
27	5	5	5
28	5	5	4
29	5	4	4
30	4	4	3

2. Disiplin Kerja (X₂)

NO	DISIPLIN KERJA (X ₂)			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	3	3	3
2	4	3	3	4
3	4	3	4	3
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	5	5	4	5
10	4	4	3	3
11	5	5	4	4
12	3	3	3	4
13	4	3	3	5
14	3	3	3	3
15	3	3	4	4
16	4	4	4	4
17	4	5	5	4
18	4	3	3	3
19	4	3	3	4
20	5	5	3	4
21	4	5	3	5
22	5	5	4	4
23	4	4	4	4
24	4	5	4	4
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	2	5	4	3
28	4	5	5	5
29	5	5	5	5
30	4	4	3	3

3. Lingkungan Kerja (X₃)

NO	LINGKUNGAN KERJA			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	5	4	5	5
2	5	4	5	5
3	3	5	4	5
4	4	4	4	4
5	3	4	5	4
6	4	4	5	5
7	4	4	5	5
8	4	4	5	4
9	3	4	5	4
10	2	3	4	3
11	3	4	4	4
12	3	3	5	4
13	5	4	5	5
14	3	3	3	3
15	4	4	4	4
16	5	4	5	5
17	5	4	5	5
18	4	3	3	3
19	3	3	4	5
20	3	4	4	3
21	3	5	4	5
22	3	4	4	5
23	4	4	4	4
24	4	5	4	4
25	5	5	4	5
26	4	5	4	5
27	4	5	4	4
28	4	5	4	4
29	4	5	4	4
30	4	4	4	5

4. Kinerja (Y)

NO	KINERJA			
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	5	4	4	4
2	5	4	4	4
3	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	3	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	5	4	5	4
10	5	4	3	3
11	4	4	3	3
12	5	5	3	4
13	5	4	4	4
14	3	3	3	3
15	4	3	4	3
16	5	4	4	4
17	4	4	5	5
18	3	4	3	3
19	3	3	3	3
20	4	5	5	5
21	4	5	4	3
22	5	4	3	5
23	4	4	4	4
24	4	4	4	3
25	5	5	4	5
26	5	5	4	5
27	4	4	5	4
28	5	5	4	5
29	5	5	5	5
30	4	4	4	3

C. Lampiran 3

Uji Instrumen Uji Validitas (R Tabel = 0.3061)

1. *Self Efficacy* (X1)

		Correlations			
		X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X ₁
X _{1.1}	Pearson Correlation	1	.371*	.207	.648**
	Sig. (2-tailed)		.044	.273	.000
	N	30	30	30	30
X _{1.2}	Pearson Correlation	.371*	1	.586**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.044		.001	.000
	N	30	30	30	30
X _{1.3}	Pearson Correlation	.207	.586**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.273	.001		.000
	N	30	30	30	30
X ₁	Pearson Correlation	.648**	.837**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X ₂
X _{2.1}	Pearson Correlation	1	.460*	.307	.502**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.010	.099	.005	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{2.2}	Pearson Correlation	.460*	1	.606**	.470**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{2.3}	Pearson Correlation	.307	.606**	1	.486**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.099	.000		.006	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{2.4}	Pearson Correlation	.502**	.470**	.486**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.006		.000
	N	30	30	30	30	30
X ₂	Pearson Correlation	.718**	.837**	.773**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2 tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations				
		X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X ₃
X _{3.1}	Pearson Correlation	1	.241	.403*	.469**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.199	.027	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{3.2}	Pearson Correlation	.241	1	.111	.470**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.199		.559	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{3.3}	Pearson Correlation	.403*	.111	1	.466**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.027	.559		.009	.000
	N	30	30	30	30	30
X _{3.4}	Pearson Correlation	.469**	.470**	.466**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.009		.000
	N	30	30	30	30	30
X ₃	Pearson Correlation	.759**	.618**	.668**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Kinerja (Y)

		Correlations				
		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
Y ₁	Pearson Correlation	1	.515**	.218	.541**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.004	.248	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
Y ₂	Pearson Correlation	.515**	1	.284	.553**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.004		.128	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
Y ₃	Pearson Correlation	.218	.284	1	.500**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.248	.128		.005	.000
	N	30	30	30	30	30
Y ₄	Pearson Correlation	.541**	.553**	.500**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.005		.000
	N	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.749**	.762**	.657**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

(Cronbach's Alpha 0,60)

1. Self Efficacy (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	3

2. Disiplin Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.781	4	

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.696	4	

4. Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20981721
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.609
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851

a. Test distribution is Normal.

D. Lampiran 4

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables		Method
	Variables Entered	Removed	
1	TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.600	1.278

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.854	3	25.285	15.488	.000 ^a
	Residual	42.446	26	1.633		
	Total	118.300	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.791	2.602		-.304	.763
	TOTAL_X1	.476	.182	.340	2.623	.014
	TOTAL_X2	.352	.117	.400	3.000	.006
	TOTAL_X3	.339	.127	.335	2.671	.013

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

E. Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	.820	1.219
	TOTAL_X2	.776	1.288
	TOTAL_X3	.879	1.137

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

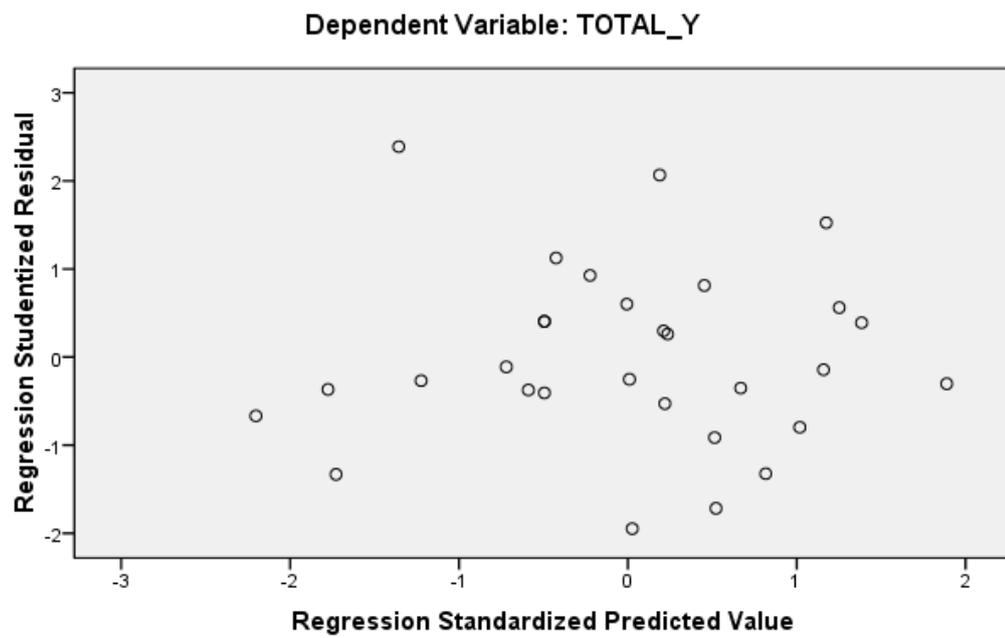
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dime nsion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	TOTAL_X1	TOTAL_X2	TOTAL_X3
1	1	3.973	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.012	18.224	.05	.00	.77	.32
	3	.010	20.084	.03	.58	.23	.35
	4	.006	26.737	.92	.42	.01	.33

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



F. Lampiran 6

Tabel r untuk $df = 1-29$ $(df = N - 2 = 30 - 2 = 28)$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

G. Lampiran 7

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-36)

$$Df = n - k = 30 - 4 = 26 \text{ (dua sisi)}$$

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97884	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87944	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262