

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayu Octavindasari
octavindasariayu@gmail.com

Dosen Pembimbing

Aaaa

Aaaa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, work environment, and self-efficacy variables on employee performance. The population in this study were employees of PT Prima Dinamika Sentosa, the sampling technique in this study used purposive sampling and the samples used in this study were 75 respondents. The type of data used in this study is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. After testing the hypotheses proposed in this study, the regression coefficient values of leadership variables are 0.463, motivation variables are 0.238, work environment variables are 0.290 and self-efficacy variables are 0.157. And the F Test with a significance level of $0,000 < 0,050$ which means that leadership, motivation, work environment, and self-efficacy can simultaneously affect employee performance. By using the t-test, a significant level of leadership, motivation, work environment, and self-efficacy variables $< 0,050$ shows that the influence of leadership, motivation, work environment, and self-efficacy parisally can affect employee performance

Keywords: leadership, motivation, work environment, self efficacy employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Dinamika Sentosa, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,463, variabel motivasi sebesar 0,238, variabel lingkungan kerja 0,290 dan variabel self eficiency sebesar 0,157. Dan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang artinya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan Uji t diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency $< 0,050$, menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency secara paraisal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, self eficiency kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global banyak perusahaan saat ini mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perusahaan yang ingin berkembang harus dapat memanfaatkan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi secara optimal agar memberikan *added value* bagi perusahaan

tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Selain itu, manusia yang nantinya akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan, berkembang menjadi lebih baik atau makin memburuk. Guna tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui gaya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkompoten akan dapat memajukan dan mengembangkan organisasi dalam mengatasi masalah dengan tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Mangkunegara (2012:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Robbins (2015:60) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Hasil penelitian Azis (2014) dan Yulinda dan Rozzyana (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikannya tolok ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para karyawan.

Selain kepemimpinan, perusahaan juga perlu memperhatikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sunyoto (2013) berpendapat bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Wungkana *et al.*, (2015), menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dalam berorganisasi, suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan sangat diperlukan karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Namun hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, diharapkan perusahaan juga menjaga kondisi lingkungan kerja yang selalu kondusif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat

penting untuk diperhatikan manajemen. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan senang ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sunyoto (2013:43), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian Ningtyas *et al.*, (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didalam diri karyawan tersebut tidak mempunyai *self efficacy* dalam memandang berbagai pekerjaan dan menatap masa depan. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Rimper dan Kawet, 2014). *Self efficacy* memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya. Penelitian Indrawati (2014) dan Kusnoto dan Sitorus (2016), menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* akan memberikan keyakinan diri bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Mengingat bahwa dengan adanya persaingan bisnis pada perusahaan manufaktur yang semakin berkembang, maka perusahaan manufaktur dituntut untuk tidak hanya berfokus dengan target penjualannya, namun lebih pada memperhatikan konsumen dan menjaga hubungan dengan konsumen. Agar dapat bertahan di tengah maraknya persaingan, maka perusahaan manufaktur juga perlu memastikan konsumen merasa puas, dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Prima Dinamika Sentosa, yang bergerak pada perusahaan manufaktur. Pada saat ini PT Prima Dinamika Sentosa mengalami adanya beberapa perubahan seperti perubahan sistem kerja, jabatan dan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah, yaitu: (1) Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?; (2) Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa?. Sedangkan tujuan yang hendak dicapai adalah: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa; (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dewasa ini perhatian yang tinggi terhadap sumber daya manusia membuat

pembicaraan mengenai sumber daya manusia menjadi tidak ada habisnya. Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) antara lain dikemukakan oleh Gomes (2011:6) bahwa MSDM adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan atas pengadaan, Pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Sementara Handoko (2012: 8), menjelaskan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka pihak manajemen perlu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara tepat. Adapun fungsi-fungsi manajemen secara umum menurut Handoko (2012:8), sebagai berikut: (1) Perencanaan (*Planning*); (2) Pengorganisasian (*Organizing*); (3) Pengarahan (*Directing*); (4) Pengendalian (*Controlling*). Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Praktek ini juga dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Kemampuan berkembang dalam organisasi, mengalami pertumbuhan dan perkembangan karir, serta menerima balas jasa yang sepadan dengan kinerja sehingga dapat memacu kinerja yang tinggi dan sikap positif terhadap pekerjaan. Keahlian manajer dalam berhubungan dengan serikat pekerja juga akan mempengaruhi kinerja dan sikap karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Mangkunegara (2014:9) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sandy (2015:12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kerja menurut Moeheriono (2012:95) (dalam Abdullah, 2014:3) yaitu kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pada teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2014:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedarmayanti, (2011:223), kinerja dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu: (1) *Personal factors* : ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *Leadership factors* : ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *Team factors* : ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System factors* : ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) *Contextual/Situasional factors* : ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2011:61) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) *Efektivitas*; (5) Kemandirian. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Sebagaimana dalam Mangkunegara (2014: 10) adalah: (1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja; (2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu; (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang; (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Sutrisno (2013:153) mengungkapkan bahwa penilaian prestasi kerja atau kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Hasibuan (2011:87) adalah menilai risiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan menjadi tolak ukur dalam pengambilan kebijakan bagi perusahaan maupun karyawan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang berangkutan dengan karyawannya. (Rivai dan Sagala, 2011:551).

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau usaha. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kartono (2011:93), mengemukakan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise*/pengawasan yang efisien, dan embawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kartono (2011:57), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Thoha (2012:59), menyampaikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Suwatno dan Priansa (2011:149), seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan.

Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional, tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi, dan mendiagnosis. Menurut Kartono (2011), terdapat sepuluh sifat pemimpin yang unggul, yaitu: (1) Kekuatan; (2) Stabilitas emosi; (3) Pengetahuan tentang relasi insani; (4) Kejujuran; (5) Objektif; (6) Dorongan pribadi; (7) Keterampilan berkomunikasi; (8) Kemampuan mengajar; (9) Keterampilan sosial; (10) Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

Menurut Sari (2013), dimensi dari kepemimpinan adalah: (1) *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut; (2) *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya; (3) *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya; (4) *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya.

Motivasi

Hasibuan (2012:95) berpendapat bahwa “motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan *energy*, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sunyoto (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Di samping motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan tau kebutuhan. Kebutuhan tersebut yang dapat membuat seseorang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri; atau dengan pengertian lain bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Sunyoto (2013), tujuan motivasi antara lain: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Ada 2 jenis motivasi, menurut Hasibuan (2012), yaitu: (1) Motivasi positif

maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja; (2) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan begitu pula pada Restoran Ikan Bakar Cianjur Surabaya. Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Menurut Nurhasanah (2011:1351) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Misalnya : temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik dan non fisik yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Melba, 2012).

Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya. Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau *planning* untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari komunikasi yang lancar, hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan.

Hubungan antar pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja sosial yang perlu mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Wulan, 2011:22) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Faktor-faktor lingkungan kerja menurut pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua : (1) Lingkungan fisik atau tempat kerja : ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan; dan (2) Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima : tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Ruangan; (2) Penerangan; (3) Gangguan Dalam Ruangan Kerja (*Noisy*); (4) Keadaan Udara; (5) Kebersihan; (6) Hubungan Antar Karyawan; (7) Hubungan Karyawan dengan Atasan.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan mengenai diri sendiri atau disebut dengan *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Rimper dan Kawet, 2014). Dalam menjalankan setiap kegiatan atau menjalani kehidupan, setiap manusia diharuskan memiliki *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai (Trisanto 2017).

Lestari (2015), mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Konsep *Self Efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Menurut Indrawati (2011) *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. Dalam teori sosial kognitif, Bandura dalam Indrawati (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan, dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka. Rimper dan Kawet (2014) menyebutkan bahwa *self efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka seseorang akan semakin yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya. Riyadiningsih dan Sri (2014) mencatat tiga hal yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *self efficacy* seseorang, yaitu: (1) Ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap berat; (2) Keberhasilan atau prestasi yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan; (3) Kemampuan seseorang yang mempunyai kapabilitas untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dapat berpengaruh pada munculnya keyakinan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kartono (2011:93), mengemukakan fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise*/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Kebutuhan tersebut yang dapat membuat seseorang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri; atau dengan pengertian lain bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya. Kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sunyoto (2013:43), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Suatu organisasi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu keluaran tercermin dari kinerja karyawan, dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah faktor lingkungan kerja misalnya sistem penerangan, sirkulasi udara, warna, musik, kebersihan, jalinan komunikasi antara pimpinan karyawan, kesempatan untuk berkreaitivitas dan kerja sama antar karyawan, perlu mendapatkan perhatian agar karyawan merasa betah berada dalam lingkungan kerja, harus benar-benar diperhatikan oleh pihak manajemen.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Indrawati (2011) *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. Rimper dan Kawet (2014) menyebutkan bahwa *self efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka seseorang akan semakin yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya. *Self efficacy* adalah penilaian terhadap diri sendiri terhadap apa yang baik maupun apa yang buruk. *Self efficacy* bukanlah sebuah aspirasi atau cita-cita karena cita-cita menggambarkan sebuah kondisi yang ingin dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian atas diri sendiri. *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya motivasi

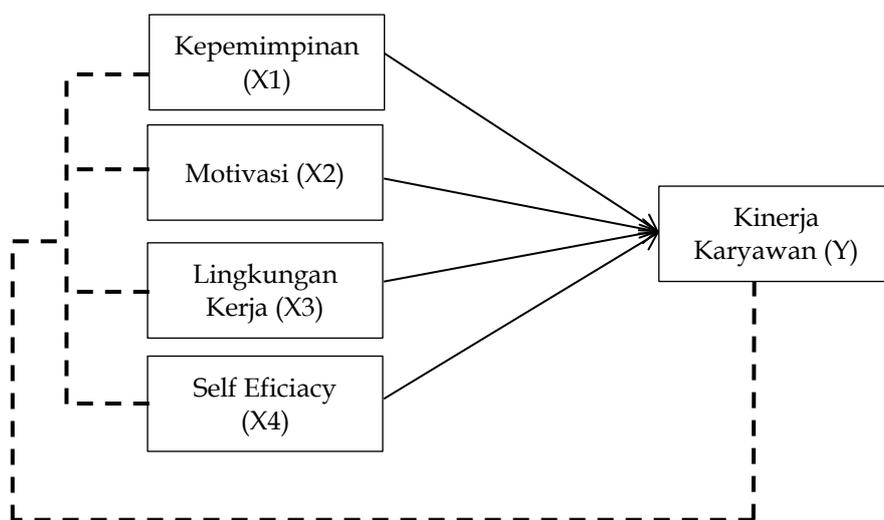
seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu: *ekspektasi* keberhasilan pada tugas, *instrumentalis* yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas dan valensi yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakankegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukungdiperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat.

Selfefficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka kerja yang dibangun melalui tinjauan teoritis yang menggambarkan model hubungan atau keterkaitan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2011: 60). Kerangka konseptual yang tampak pada Gambar 1.



Keterangan

- > (Simultan)
 —————> (Parsial)

Gambar 1
Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah penulis

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011:64). Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.
4. Self Eficiency secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.
5. Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan self eficiency secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini tergolong penelitian kausal. Sugiyono (2014:57), penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner yang disebarkan pada karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:72), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Dinamika Sentosa yang jumlahnya 145 karyawan. Jumlah populasi yang dipilih menjadi sampel adalah berdasarkan keputusan peneliti dan dibatasi oleh karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Sugiyono (2012:76) menjelaskan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Dinamika Sentosa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, hal ini disebabkan tidak diketahuinya probabilitas sampel yang akan dipilih. Sampel pada penelitian ini adalah responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) Karyawan tetap pada PT Prima Dinamika Sentosa; (2) Karyawan PT Prima Dinamika Sentosa yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun, sebanyak 75 orang, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terdapat perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Variabel

bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan *self efficacy*. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Kepemimpinan (X1), dalam penelitian ini adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator kepemimpinan merujuk pada Mas'ud (2004) dalam Azis (2014), yang meliputi: (1) Visi; (2) Menantang dan Mendorong; (3) Kesetiaan.

Motivasi (X2), dalam penelitian ini adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator motivasi yang merujuk pada Mamik (2010:88) dalam Wungkana *et al.*, (2015) sebagai berikut: (1) Kebutuhan prestasi; (2) Kebutuhan afiliasi; (3) Kebutuhan kekuasaan

Lingkungan Kerja (X3), merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator dari Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2011:110) sebagai berikut: (1) Fasilitas; (2) Penerangan; (3) Kebersihan

Self Efficacy (X4), merupakan salah satu aspek pengetahuan mengenai diri sendiri atau disebut dengan *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Rimper dan Kawet, 2014). Adapun indikator motivasi yang merujuk pada Trisanto (2017) sebagai berikut: (1) Kepercayaan diri karyawan; (2) Tingkat kemampuan karyawan; (3) Tingkat keahlian karyawan; (4) Profesional kerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y), dalam penelitian ini adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan merujuk pada Siagian (2009) dalam Indrawati (2014), yang meliputi: (1) Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan; (2) Sikap menghadapi pekerjaan; (3) Kecermatan dalam pelaksanaan tugas; (4) Kecepatan penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh langsung peneliti berasal dari obyek penelitian. Disini yang menjadi obyek adalah responden yang telah ditentukan oleh peneliti dengan mengumpulkan jawaban melalui butir-butir pertanyaan kuisisioner. Berdasarkan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer maka adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner (angket), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Santoso (2012:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Menurut (Santoso, 2011:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah

valid. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid.

Uji Reliabilitas

Santoso (2011:272), menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2012:42).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, menurut Ghozali (2011:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinearitas, menurut Ghozali (2011:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* < 1 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . (Ghozali, 2011:91).

Uji Heterokedastisitas, menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independen* (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel *dependen* berdasarkan nilai variabel *independen* yang diketahui (Ghozali, 2012). Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel Bebas
X_1	: Kepemimpinan
X_2	: Motivasi
X_3	: Lingkungan Kerja
X_4	: <i>Self Eficiency</i>

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiendeterminasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Santoso, 2011:275).

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. (Santoso, 2011:168). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima; (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka diputuskan untuk H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat (Ghozali, 2012:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan H_1 diterima; (2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka diputuskan untuk H_0 diterima dan H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{Hitung}	r _{tabel}
Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,724	0,227
	X _{1.2}	0,722	0,227
	X _{1.3}	0,768	0,227
Motivasi (X2)	X _{2.1}	0,686	0,227
	X _{2.2}	0,775	0,227
	X _{2.3}	0,641	0,227
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,735	0,227
	X _{3.2}	0,691	0,227
	X _{3.3}	0,532	0,227
Self Eficiency (X4)	X _{4.1}	0,600	0,227
	X _{4.2}	0,701	0,227
	X _{4.3}	0,282	0,227
	X _{4.4}	0,673	0,227
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,665	0,227
	Y _{1.2}	0,752	0,227
	Y _{1.3}	0,342	0,227
	Y _{1.4}	0,723	0,227

Sumber: Kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, self eficiency dan kinerja karyawan yang

berjumlah 17 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,796	Reliable
Motivasi (X2)	0,773	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,740	Reliable
Self Eficiency (X4)	0,698	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,724	Reliable

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

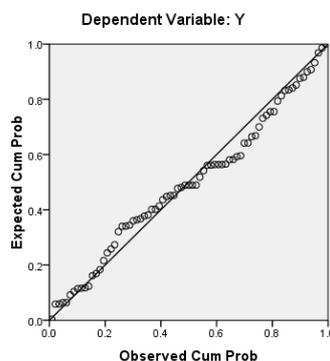
Dari hasil uji pada Tabel 2 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik normalitas yang nampak pada Gambar 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil grafik pada Gambar 2 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.071	1.215		.881	.381		
X1	.463	.134	.447	3.460	.001	.232	4.315
X2	.238	.097	.220	2.455	.017	.482	2.073
X3	.290	.135	.245	2.150	.035	.298	3.354
X4	.157	.068	.146	2.326	.023	.986	1.014

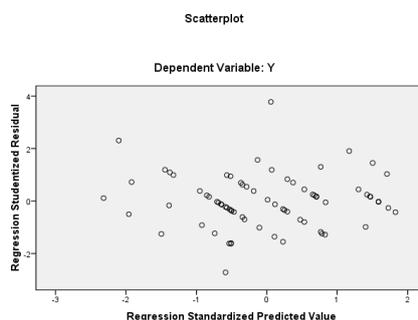
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel. 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas baik kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan *self eficiency* lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas nampak pada Gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada Gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi berganda, yang nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.071	1.215		.881	.381
X1	.463	.134	.447	3.460	.001
X2	.238	.097	.220	2.455	.017
X3	.290	.135	.245	2.150	.035
X4	.157	.068	.146	2.326	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Dari data Tabel 4 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 1,071 + 0,463 X_1 + 0,238 X_2 + 0,290 X_3 + 0,157 X_4$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut: (1) Konstanta (α) merupakan intersep garis regresi dengan variabel terikat jika variabel bebas = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (α) adalah 1,071 menunjukkan bahwa jika variabel bebas = 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,071; (2) Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) = 0,463, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada pada PT. Prima Dinamika Sentosa, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan; (3) Koefisien regresi motivasi (b_2) = 0,238, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.; (4) Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) = 0,290 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien; (5) Koefisien regresi *self eficiency* (b_4) = 0,157 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel *self eficiency* dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan atau kompetensi yang dimiliki pada tiap karyawan PT. Prima Dinamika Sentosa maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.714	.81940

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Melihat hasil pada Tabel 5, maka diketahui *R square* (R^2) sebesar 0,730 atau 73% yang menunjukkan kontribusi dari variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan *self eficiency* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 27% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan *self eficiency* terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,854 atau 85,4% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan *self eficiency* terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, karena kuat lemah hubungan diukur diantara jarak (*range*) 0 sampai dengan 1, dan didapat hasil untuk koefisien korelasi memiliki hubungan yang searah karena nilai koefisien korelasi diketemukan positif.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.788	4	31.697	47.209	.000 ^a
	Residual	46.999	70	.671		
	Total	173.787	74			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Dari hasil pada Tabel 6, didapat tingkat signifikan uji $F = 0,000 < 0.05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan *self eficiency* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

Uji t

Hasil pengujian dari Uji t nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.071	1.215		.881	.381
	X1	.463	.134	.447	3.460	.001
	X2	.238	.097	.220	2.455	.017
	X3	.290	.135	.245	2.150	.035
	X4	.157	.068	.146	2.326	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Kuesioner diolah, 2019

Dari hasil pengujian pada Tabel 7, maka dapat diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency $< \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self eficiency secara parial terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis (2014), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan merupakan puncak dari pembuat kebijakan yang akan dilakukan oleh seluruh karyawan. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Memimpin juga melibatkan pemberian motivasi kepada seluruh departemen, divisi, dan individu yang bekerja langsung dengan manajer. Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina, mengarahkan serta memberi petunjuk guna kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan *supervise*/pengawasan yang efisien, dan embawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang kedua menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,017. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wungkana *et al.*, (2015), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dalam berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, disamping itu motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia. Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Motivasi seseorang berawal dari

kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Kebutuhan tersebut yang dapat membuat seseorang bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhi dorongan diri sendiri; atau dengan pengertian lain bahwa seseorang akan bertindak atau berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhannya. Kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,035. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningtyas *et al.*, (2013), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal. Sunyoto (2013:43), menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Suatu organisasi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu keluaran tercermin dari kinerja karyawan, dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah faktor lingkungan kerja misalnya sistem penerangan, sirkulasi udara, warna, musik, kebersihan, jalinan komunikasi antara pimpinan karyawan, kesempatan untuk berkreaitivitas dan kerja sama antar karyawan, perlu mendapatkan perhatian agar karyawan merasa betah berada dalam lingkungan kerja, harus benar-benar diperhatikan oleh pihak manajemen. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat.

Pengaruh Self Eficiency Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang keempat menyatakan bahwa self eficiency berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa

hipotesis keempat penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,023. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara self efficacy dengan kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang berkompoten akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga pekerjaan yang ada pada perusahaan akan dapat cepat terselesaikan. *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Indrawati (2011) *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. Rimper dan Kawet (2014) menyebutkan bahwa *self efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka seseorang akan semakin yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya. *Self efficacy* bukanlah sebuah aspirasi atau cita-cita karena cita-cita menggambarkan sebuah kondisi yang ingin dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian atas diri sendiri. *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teroi pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target yang ditentukan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik beberapa kesimpulan pada pengujian pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa: (1) Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan dari 4 (empat) variabel yang digunakan model penelitian yaitu dari kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self efficacy yang menunjukkan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa. Hal ini diindikasikan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan variabel tersebut lebih kecil dari tingkat $\alpha = 5\%$; (2) Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Dinamika Sentosa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Hendaknya manajemen PT Prima Dinamika Sentosa perlu membina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan dengan program-program perusahaan, dan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan yang nantinya digunakan sebagai peningkatan kompetensi dari masing-masing karyawan; (2) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melakukan penelitian dengan periode yang lebih panjang. Jumlah sampel yang lebih besar dengan periode yang lebih panjang akan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Aziz, N. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Padang. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. Makasar
- Ghufron, M. N. dan R. Rini. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Ar-ruzz Media Group. Yogyakarta
- Gomes, F. C. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Indrawati, Y. 2011. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal riset Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 2 No 4.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kusnoto dan T. Sitorus. 2016. Kualitas Kehidupan Kerja, Self Eficiency dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PT Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen*. Vol. 13 No 2.
- Lestari, I. P. 2015. Pengaruh Self Eficiency dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015*.
- Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2012. *Evaluasi Kerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Melba, R. 2012. Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemeriksa Dan Bagian Keuangan Pada Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Bintan. *Skripsi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ningtyas, L. C., B. S. Swasto dan M. J. Mukzam. 2013. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*. Vol 2. No 2.
- Nurhasanah, A. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Skripsi*. Politeknik Negeri Samarinda. Samarinda
- Rimper, R. R. dan L. Kawet. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No 4.
- Rivai, V. dan E. Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Riyadiningsih, H. dan S. Sri. 2014. Tipe Kepribadian Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Seminar Nasional dan Call For Paper Sancall*.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks. Jakarta
- Sandy, M. M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Universitas Widayatama Bandung.

- Sari, R. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin. Makasar
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan D. J. Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Thoha, M. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Trisanto, A. A. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self Eficiency Terhadap Kinerja Karyawan PT Danliris Sukoharjo Tahun 2016. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Wulan, L. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Wungkana, W., P. A. Mekel dan M. D. Walangitan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 15. No. 5.
- Yulinda dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*. Vol 2 No 1.