



PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RUMAH KREASINDO BERKAH KOTA DEPOK

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT RUMAH KREASINDO BERKAH DEPOK CITY

Hika Hestiyana¹, Henni Marlinah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : hikahestiyana11@gmail.com^{1*}, dosen02187@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-08-2025

Revised : 08-08-2025

Accepted : 10-08-2025

Published : 12-08-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of Self-Efficacy and the Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT Rumah Kreasindo Berkah, both partially and simultaneously. The method used was a quantitative approach with an associative approach. The population in this study consisted of 70 respondents, and the sampling technique used was saturated sampling, meaning the entire population was sampled. Data analysis in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity tests), simple and multiple linear regression analyses, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results showed that the multiple regression equation obtained was $Y = 6.194 + 1.090X_1 + 0.306X_2$. The correlation coefficient value of 0.844 indicates a very strong relationship between Self-Efficacy and the Non-Physical Work Environment on Employee Performance. The coefficient of determination value of 0.835 indicates that 83.5% of the variation in Employee Performance is influenced by Self-Efficacy and Non-Physical Work Environment, while 16.5% is influenced by other factors outside the study. The results of the F test show that F count (175.443) > F table (3.134), so H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that Self-Efficacy and Non-Physical Work Environment have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at PT Rumah Kreasindo Berkah Depok city.

Keywords: *Self-Efficacy, Non-Physical Work Environment, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rumah Kreasindo Berkah, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini



menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 6,194 + 1,090X_1 + 0,306X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,835 menunjukkan bahwa 83,5% variasi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan 16,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (175,443) > F_{tabel} (3,134)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rumah Kreasindo Berkah Kota Depok

Kata Kunci : Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat, berani menghadapi tantangan, mampu mengambil inisiatif, dan tidak mudah menyerah. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah biasanya kurang percaya diri, mudah putus asa, dan ragu dalam mengambil keputusan.

Selain faktor internal, faktor eksternal berupa **lingkungan kerja non fisik** juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar individu di tempat kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta suasana kerja secara umum. Lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas kerja. Sedarmayanti dalam (Fauziyyah & Rohyani, 2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam organisasi, yang memengaruhi kepuasan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan Tahun 2022-2024

NO	Indikator	Penilaian Kerja Karyawan		
		2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	83%	80%	76%
2	Kuantitas Kerja	85%	79%	74%
3	Tanggung Jawab	84%	78%	74%
4	Kehadiran	82%	81%	78%
	Rata-Rata	83,5%	79,5%	75,5%

Sumber: PT Rumah Kreasindo Berkah

Berdasarkan pada Tabel 1.1 mengenai Kinerja Karyawan Tahun 2022 hingga 2024 di PT Rumah Kreasindo Berkah, terlihat adanya tren penurunan kinerja yang cukup signifikan selama tiga tahun terakhir. Kinerja tersebut diukur melalui sejumlah indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kehadiran. Rata-rata kinerja keseluruhan mengalami penurunan dari 83,5% pada tahun 2022 menjadi 79,5% di tahun 2023, dan kembali turun menjadi 75,5% pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan internal yang perlu segera ditangani oleh pihak manajemen, terlebih karena perusahaan bergerak di sektor yang menuntut ketelitian, inovasi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan proyek



Tabel 1. 2
Data Pra Survei Efikasi Diri

NO	PERNYATAAN	YA	Persentase	TIDAK	Persentase	Jumlah Responden
		Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	
1	Saya optimis bahwa saya dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya.	12	40%	18	60%	30
2	Saya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk diri saya dalam pekerjaan.	18	60%	12	40%	30
3	Saya percaya bahwa kemampuan saya dapat mempengaruhi hasil kerja saya secara positif.	15	50%	15	50%	30
4	Ketika menghadapi tantangan, saya yakin dapat menemukan solusi yang efektif.	19	63%	11	37%	30
5	Saya percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya di PT Rumah Kreasindo Berkah.	14	47%	16	53%	30

Sumber : Pra Survey Penelitian 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.2, hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT Rumah Kreasindo Berkah memperlihatkan adanya permasalahan dalam hal psikologis individu, terutama yang berkaitan dengan efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas serta mengatasi tantangan dalam bekerja. Namun, data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki tingkat efikasi diri yang kuat

Tabel 1. 1
Data Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	YA	Persentase	TIDAK	Persentase	Jumlah Responden
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	
1	Saya merasa prosedur kerja di PT Rumah Kreasindo Berkah bekerja sudah jelas dan mudah dipahami.	22	73,3%	8	26,7%	30
2	Perusahaan telah menetapkan standar kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan tugas secara efektif.	15	50%	15	50%	30



3	Supervisor saya selalu bertanggung jawab terhadap arahan dan keputusan yang diberikan kepada tim.	21	70%	9	30%	30
4	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang harus saya laksanakan setiap hari.	20	66,7%	10	33,3%	30
5	Perusahaan memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan atas pencapaian kerja mereka.	14	46,7%	16	53,3%	30
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan-rekan kerja saya.	24	80%	6	20%	30

Sumber : Pra Survei Penelitian 2025

Berdasarkan pada Tabel 1.3 hasil pra survei terhadap 30 karyawan PT Rumah Kreasindo Berkah, ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik di perusahaan tersebut masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari sejumlah pernyataan dalam pra survei yang menyoroti persepsi karyawan terhadap suasana kerja, kejelasan prosedur, hubungan antar rekan kerja, hingga sistem penghargaan yang berlaku

KAJIAN PUSTAKA

1. Efikasi Diri

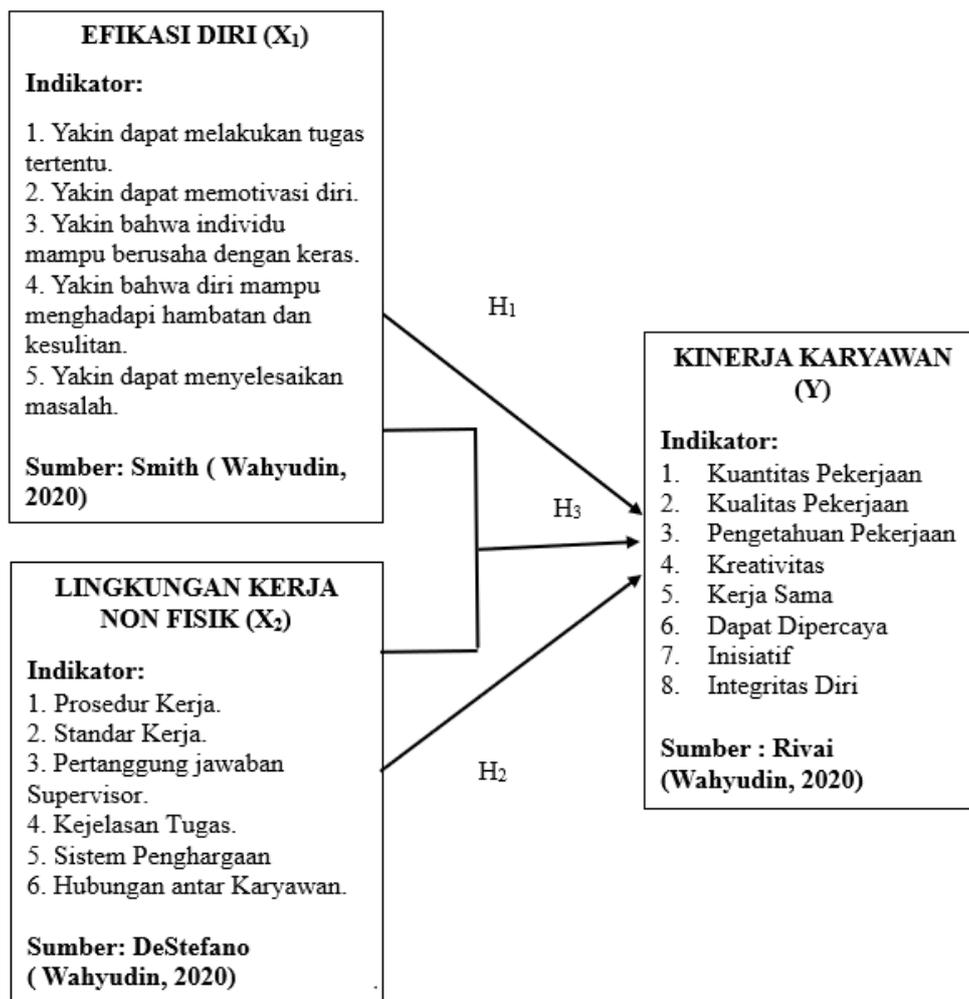
Menurut Gupta dalam jurnal (Yumhi, 2022), self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Parashakti dalam jurnal (Sularmi, 2023), Lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara 2013 dalam jurnal (Sunarto & Anjani, 2022) hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan kuantitatif bertujuan untuk mengukur fenomena atau variabel-variabel penelitian secara numerik. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka atau data statistik. Metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif dengan menguji hipotesis dan melakukan analisis statistik. Contoh teknik pengumpulan data dalam metode ini adalah survei, eksperimen, atau analisis statistik

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Samuel Slamet Santosa et al., 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono dalam jurnal (A Gofur,2019) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X1)

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya dengan baik	0,853	0,235	Valid
Saya mampu mengerjakan tugas yang sulit sekalipun jika saya berusaha.	0,737	0,235	Valid
Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk tetap semangat bekerja meskipun sedang menghadapi tekanan.	0,804	0,235	Valid
Saya memiliki semangat dari dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.	0,691	0,235	Valid
Saya berusaha dengan keras, dan bisa mencapai target yang telah ditentukan	0,778	0,235	Valid
Saya tidak mudah menyerah dan akan terus berusaha saat menghadapi tantangan.	0,733	0,235	Valid
Saya bisa tetap tenang dan fokus saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,690	0,235	Valid
Saya percaya bahwa saya mampu menemukan solusi meskipun menghadapi kesulitan yang berat.	0,698	0,235	Valid
Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan	0,793	0,235	Valid
Saya dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi masalah kerja	0,704	0,235	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Dari tabel 4.8 di atas hasil uji validitas instrumen Efikasi Diri (X1) yang terdapat 10 (Sepuluh) pernyataan menunjukkan bahwa, seluruh butir instrumen memiliki nilai r hitung > r tabel 0,235, maka butir instrumen dinyatakan valid, artinya seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Saya memahami dengan jelas prosedur kerja yang berlaku diperusahan	0,814	0,235	Valid
Prosedur kerja yang ada mempermudah saya dalam menyelesaikan tugas secara efisien.	0,650	0,235	Valid
Perusahaan memiliki standar kerja yang terukur dan sesuai dengan tugas saya.	0,693	0,235	Valid
Standar kerja yang diterapkan membantu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan saya.	0,764	0,235	Valid



Supervisor saya selalu bertanggung jawab atas arahan yang diberikan kepada tim.	0,693	0,235	Valid
Supervisor memberikan bimbingan dan dukungan saat saya menghadapikesulitan dalam pekerjaan.	0,767	0,235	Valid
Saya mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0,757	0,235	Valid
Pembagian tugas di lingkungan kerja saya sudah dilakukan secara adil dan terstruktur.	0,741	0,235	Valid
Perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan secara adil dan terbuka.	0,760	0,235	Valid
Saya merasa sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0,705	0,235	Valid
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja.	0,760	0,235	Valid
Komunikasi antar karyawan di lingkungan kerja saya berjalan dengan terbuka dan efektif.	0,744	0,235	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti 2025

Dari tabel 4.9 di atas hasil uji validitas Lingkungan kerja Non Fisik (X2) yang terdapat 12 (dua belas) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,235, maka butir pernyataan dinyatakan valid, artinya seluruh pernyataan kuesioner yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	0,803	0,235	Valid
Saya bekerja dengan cepat dan efisien.	0,721	0,235	Valid
Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan standar kualitas yang tinggi.	0,744	0,235	Valid
Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0,678	0,235	Valid
Saya memahami dengan baik prosedur dan tanggung jawab dari pekerjaan saya.	0,770	0,235	Valid
Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	0,778	0,235	Valid
Saya sering memberikan ide-ide baru untuk memperbaiki cara kerja di tim atau divisi saya.	0,753	0,235	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pendekatan yang berbeda dan inovatif.	0,596	0,235	Valid
Saya merasa nyaman bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama.	0,752	0,235	Valid



Saya percaya bahwa kontribusi saya dalam tim membantu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan produktif.	0,782	0,235	Valid
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan tanpa harus diawasi secara ketat.	0,808	0,235	Valid
Atasan dan rekan kerja saya dapat mengandalkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,636	0,235	Valid
Saya mampu mengambil tindakan lebih dulu tanpa harus menunggu perintah atasan.	0,608	0,235	Valid
Saya aktif mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.	0,786	0,235	Valid
Saya menjalankan pekerjaan dengan jujur sesuai aturan dan kebijakan perusahaan.	0,706	0,235	Valid
Saya tetap bekerja dengan profesional meskipun tidak ada pengawasan langsung.	0,726	0,235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.10 di atas hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat 16 (Enam Belas) pernyataan menunjukkan bahwa, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0,235, maka butir instrumen dinyatakan valid, artinya seluruh instrumen pernyataan kuesioner yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas R	Keputusan
Effikasi Diri	0,912	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,940	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu Efikasi Diri 0,912 Lingkungan Kerja Non Fisik 0,919 Kinerja Karyawan 0,940. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini sudah reliabel dan dapat diterima dengan baik



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62832857
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.105
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel 4.12 didapat nilai signifikan sebesar (0,063 > 0,05). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan dalam uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.194	3.060		2.024	.047		
	EFFIKASI DIRI	1.090	.142	.700	7.684	.000	.288	3.468
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.306	.114	.245	2.692	.009	.288	3.468

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, diperoleh hasil nilai tolerance value dari Variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0,288 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 0,288 nilai tersebut < 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,468 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,468 nilai tersebut < 10,00. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Interpretasi Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.835	5.062	1.950

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_NON_FISIK, EFFIKASI DIRI

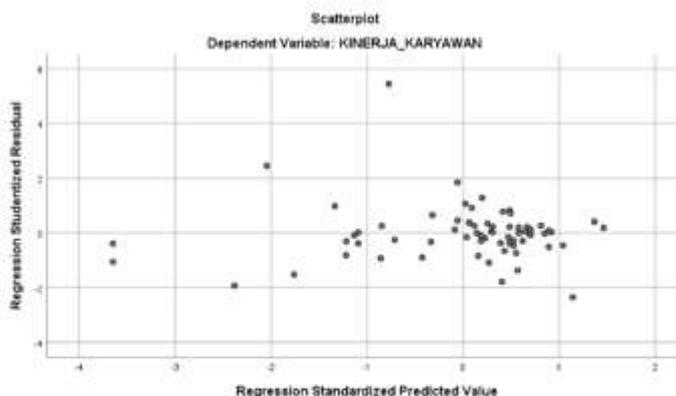
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,950 yang berada diantara interval 1.55 – 2.46

d. Uji Heteroskedastitas



Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut: Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas, Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

3. Uji Regresi

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.194	3.060		2.024	.047
	EFFIKASI DIRI	1.090	.142	.700	7.684	.000
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.306	.114	.245	2.692	.009

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

- a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 6,194 , artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 6,194 poin
- b. Nilai koefisien regresi variabel Effikasi Diri (X1) adalah 1,090 bernilai positif, sehingga jika variabel Effikasi Diri (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,090 poin



- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 0,306 bernilai positif, sehingga jika variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,306 poin

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		EFFIKASI DIRI	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KINERJA KARYAWAN
EFFIKASI DIRI	Pearson Correlation	1	.844**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Pearson Correlation	.844**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.807**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N		70	70	70

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

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.20, maka dikatakan bahwa korelasi antara variabel dan nilai r square = 0.844 dimana nilai tersebut berada pada interval “0,80-1,000” artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara simultan Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.835	5.062

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_NON_FISIK, EFFIKASI DIRI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.23, dipengaruhi nilai koefisien R square (R2) sebesar 0.835 atau 83,5 %, jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.835 atau 83,5 % sedangkan sisanya 16,5 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lainnya



6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji t Variabel Efikasi Diri (X1) Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.521	3.156		2.383	.020
	EFFIKASI DIRI	1.413	.080	.907	17.741	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24, maka diketahui nilai t_{hitung} sebesar 17,741 sementara untuk t_{tabel} sebesar 1,99601 dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai signifikansi $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($17,741 > 1,99601$) dan nilai sig. yang lebih kecil dari nilai signifikansi (α) ($0,000 < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh Efikasi Diri (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.210	3.848		3.953	.000
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1.042	.083	.836	12.547	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, maka diketahui nilai t_{hitung} sebesar 12,547 sementara untuk t_{tabel} sebesar 1,99601 dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai signifikansi $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12,547 > 1,99601$) dan nilai sig. yang lebih kecil dari nilai signifikansi (α) ($0,000 < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26
Hasil Uji F Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8989.783	2	4494.892	175.443	.000 ^b
	Residual	1716.560	67	25.620		
	Total	10706.343	69			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, EFFIKASI DIRI

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 175.443 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,134 sehingga F_{hitung} dinyatakan lebih besar dari F_{tabel} dengan hasil sebagai berikut $175.443 >$



3,134 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel Efikasi Diri (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada **PT Rumah Kreasindo Berkah**, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $Y = 7,521 + 0,907X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar **0,907** menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar **0,822** berarti Efikasi Diri memberikan kontribusi sebesar **82,2%** terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan **17,8%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t diperoleh **$t_{hitung} = 17,741 > t_{tabel} = 1,99601$** dan **signifikansi = 0,000 < 0,05**, sehingga **Ha1 diterima**, yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Hasil uji regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 15,210 + 1,042X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar **0,836** menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar **0,698** menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berkontribusi sebesar **69,8%** terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan **30,2%** dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan **$t_{hitung} = 12,547 > t_{tabel} = 1,99601$** dan **signifikansi = 0,000 < 0,05**, sehingga **Ha2 diterima**, yang berarti Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Hasil uji regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 6,194 + 1,090X_1 + 0,306X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar **0,844** menunjukkan hubungan yang sangat kuat secara simultan antara Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar **0,835** menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi sebesar **83,5%** terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan **16,5%** dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan **$F_{hitung} = 175,443 > F_{tabel} = 3,134$** dengan **signifikansi = 0,000 < 0,05**, sehingga **Ha3 diterima**, yang berarti Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada **PT Rumah Kreasindo Berkah**

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Destefano, dkk. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Enny, Mahmudah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto, J. 2014. *Bangkitnya Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Malhotra, NK 2014. *Riset Pemasaran: Orientasi Terapan*. Edisi 6. Pearson Education.
- Rivai, Veithzal, Dato Dr. Ahmad Fawzi Mohd. Basri, dan Silviana Murni. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. 2015. *Statistik Parametrik dan Nonparametrik untuk Penelitian*. Edisi 3. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.



- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. 2015. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.
- Terry, G. R. dalam Surya, Y., Firmansyah, R., & Wulandari, S. (2017). *Prinsip-Prinsip Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, D. A. (1994). *Motivation and Productivity*. New York: McGraw-Hill.
- Yumhi, F. (2022). *Self efficacy dalam konteks psikologi individu*. Jakarta: Penerbit Psikologi Nusantara.

Jurnal

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38
- A. Gofur. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 75–83.
- Ali Isra dan Muhammad. (2022). Pengantar Manajemen dan Bisnis.
- Alvin Farchan Al Madani. (2023). PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- Azharuddin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 45–52.
- Deviyana, Diah Isnaini Asiati, & Fadhil Yamaly. (2023). *933-Article Text-5034-1-10-20230101*. 1(1), 1–16.
- Elisa, & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211–219. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2019). The contribution of supervisor behavior to employee psychological well-being. *Work & Stress*, 18(3), 255–266.
- Kusumaningtyas, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Deputi Bidang Keluarga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Mila, L. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Non Fisik; Kinerja Pegawai*, 8(1), 212–221.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(04), 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan



- fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Saleh, K. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 45–52.
- Samuel Slamet Santosa, et al. (2020). Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Penelitian Ekonomi & Bisnis*, 15(4), 91–100.
- Smith, Jr. Wakely. De Kruif & Swartz. 2003. Optimizing Rating Scales for Self Efficacy (and Other) Research. *Jurnal of career assessment*.
- Sunarto, A., & Anjani, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 152. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i2.24680>
- Sunarto, A., & Aziz, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(3), 249. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i3.24791>
- Surya, R., Prasetyo, A., & Handayani, N. (2017). Konsep dasar manajemen dan implementasinya dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 112–120.
- Tiara Mesriyani, & Riri Mayliza. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v9i2.y2021.p1-17>
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 314–322. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>