

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI (*SELF EFFICACY*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR KHRISNA DARMA ADIPALA BADUNG, BALI

Ni Kadek Yuni Dhamayanti¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : yunidamayanti665@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara pencapaian kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa tertentu dari seorang tenaga kerja. Keberhasilan kinerja karyawan secara langsung akan membentuk keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya berupa kuantitas namun juga kualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri (*self efficay*) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*total sampling*) yakni seluruh populasi mewakili sampel. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah anáalisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri (*self efficay*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, efikasi diri (*self efficacy*).

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BPR KHRISNA DARMA ADIPALA BADUNG, BALI

Ni Kadek Yuni Dhamayanti¹, Nyoman Mustika², Saptia Rini Widyawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : yunidamayanti665@yahoo.com

ABSTRACT

Performance as a concept that shows the relationship between work achievement and the unit of time needed to produce certain products and services from a workforce. The success of employee performance will directly shape the success of the organization. Employee performance is not only in the form of quantity but also quality. This study aims to test and obtain empirical evidence of the influence of work discipline, work environment and *self-efficacy* on employee performance at PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.

The population in this study was 40 employees at PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. The samples in this study used a saturated sample technique (*total sampling*), where the entire population represented the sample. This research was conducted at PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Data collection is carried out through observation, interviews, documentation studies and questionnaires. The data analysis technique used in this study was linear regression analysis through the SPSS version 25 program.

The results showed that work discipline, work environment and *self-efficacy* had a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali. Further research can develop this research by using other variables that theoretically have an influence on employee performance, such as leadership style.

Keywords: employee performance, work discipline, work environment, *self-efficacy*.

PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil jika mempunyai tujuan yang jelas dan mencapai tujuannya. setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Widyawati, dkk. 2018).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hermawati, 2019). Seperti yang dikemukakan oleh Ardanti, dkk. (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal yang dimana dari tahun 2019 sampai 2021 adanya penurunan laba yang signifikan hingga mencapai minus pada pendapatan. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam hal ini karyawan dalam melakukan tugas harian perlu untuk menjaga kedisiplinan. Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yang dimana adanya karyawan masih belum taat terhadap aturan waktu yang berlaku pada perusahaan. Adanya beberapa karyawan yang masih terlambat masuk pada jam kerja, terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, dan terlambat pada jam pulang kerja. Secara tidak langsung akan berdampak pada pelayanan dan operasional bank tersebut.

Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019), Illanisa, dkk. (2019), Dheviests, *et al.*, (2020), Parashakti, *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh kepada produktivitas dari pekerjaan seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja pegawai di kantor, Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lainnya kurang harmonis seperti terjadinya kesalahan saat menginput suatu data

keuangan konsumen pada pengoperasian administrasi data dan beberapa karyawan masih mempunyai rasa kurang peduli dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangani.

Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siddiqi, *et al.*, (2018), Hanafi, dkk. (2018), Ferawati (2017), Al-Omari, *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun efikasi diri (*self efficacy*) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mujanah (2020:62) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapan mereka dan penting untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan efikasi diri yang dirasakan oleh karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yaitu kurangnya kemantapan keyakinan karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya, yang mengakibatkan merasa tidak yakin atas kemampuan sendiri saat menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh PT. BPR Khrisna Darma Adipala. Sehingga tidak tercapainya sasaran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan.

Efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Turay, *et al.*, (2019), Widyawati, dkk. (2018), Ary, dkk. (2019), Mujanah (2020)

yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehubungan dengan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali”.

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?
3. Apakah Efikasi diri (*self Efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?

Berdasarkan Pokok Permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Efikasi diri (*self Efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala. Badung, Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi adalah grand theory (teori induk)

yang digunakan pada penelitian ini. Robbins (2018) dan Luthan (2018) menjelaskan manusia adalah salah satu faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Dalam seluruh pekerjaan, anggotalah yang menentukan keberhasilannya, sehingga berbagai upaya meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari perbaikan kinerja anggota. Kinerja dapat dinilai dan dioptimalkan melalui perilaku organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator disiplin kerja menurut Cahyadi (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja pegawai di kantor. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

- a) Suara bising
- b) Suasana bekerja

- c) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

4. Efikasi diri (*Self Efficacy*)

Menurut Haddad, dkk. (2016:879) menyatakan bahwa self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu.

Indikator efikasi diri menurut Mujanah (2020:59-60) adalah sebagai berikut:

- a) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)
- b) *Strength* (Kemantapan Keyakinan)
- c) *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

5. Kinerja Karyawan

Menurut Soetrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Indikator kinerja karyawan menurut Diputra, et al., s(2018:20987) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas Pekerjaan
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas kerja
- e) Kemandirian

HIPOTESIS

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali

H₃ : Efikasi Diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Khrisna Darma Adipala yang berlokasi di Jalan Raya Darmasaba No.9, Darmasaba, Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali 80238. Latar belakang pemilihan lokasi penelitian ini adalah ditemukannya masalah PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri (*self efficacy*) yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang dimana populasi pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali yaitu sebanyak 40 orang.

Metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, Studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Instrumen Penelitian

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X₁)				
X _{1.1}	0,842	0,000	0,3	Valid
X _{1.2}	0,914	0,000	0,3	Valid
X _{1.3}	0,784	0,000	0,3	Valid
X _{1.4}	0,918	0,005	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)				
X _{2.1}	0,724	0,000	0,3	Valid
X _{2.2}	0,854	0,000	0,3	Valid
X _{2.3}	0,874	0,000	0,3	Valid
Efikasi Diri (Self Efficacy) (X₃)				
X _{3.1}	0,913	0,000	0,3	Valid
X _{3.2}	0,875	0,000	0,3	Valid
X _{3.3}	0,896	0,000	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Y ₁	0,870	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,743	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,855	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,877	0,000	0,3	Valid
Y ₅	0,616	0,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Pada tabel 1 dapat dijelaskan semua butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,889	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,755	Reliabel
Efikasi Diri (Self Efficacy) (X ₃)	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	Reliabel

Sumber: lampiran 4

Pada tabel 2 dapat dijelaskan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters a, b</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,09376886
	<i>Most Extreme Differences Absolute</i>	,109
	<i>Positive</i>	,109
	<i>Negative</i>	-,065
<i>Test Statistic</i>		,109
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,2002 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Pada tabel 3 dapat di lihat bahwa *asymp. Sig (2-taileg)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coeffisien eficienceentents ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1	(Constant)	,343			1,048	
	X1	,292	,105	,255	2,782	,009	,616
	X2	,508	,159	,301	3,199	,003	,585
	X3	,656	,106	,530	6,166	,000	,700

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	,480		
	X1	,090	,062	,303	1,470	,150
	X2	-.055	,093	-.124	-.587	,561
	X3	-.015	,063	-.047	-.243	,810

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Lampiran 6 (Data primer diolah 2022)

Pada tabel 5 dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*)(X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Consta	,343		
	X1	,292	,105	,255	2,782	,009
	X2	,508	,159	,301	3,199	,003
	X3	,656	,106	,530	6,166	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Pada tabel 6 dapat diketahui hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Efikasi diri (*Self Efficacy*) meningkat maka Kinerja karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Efikasi diri (*Self Efficacy*) menurun maka Kinerja karyawan akan ikut juga menurun.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,902 ^a	,814	,798	1,13843

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran 7 (Data primer diolah 2022)

Pada tabel 7 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,798 atau 79,8 % artinya Disiplin kerja (X_1) Lingkungan kerja (X_2) dan Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung adalah sebesar 79,8%. dan sisanya 20,2% dipengaruhi variabel

yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

8. Uji t (t-test)

Tabel 8
Hasil Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,343	1,048		,327	,746
	X1	,292	,105	,255	2,782	,009
	X2	,508	,159	,301	3,199	,003
	X3	,656	,106	,530	6,166	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 (Data Primer diolah 2022)

Pada tabel 8 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X₁)

Berdasarkan pada tabel di atas *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X₁) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,292 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X₁) 0,009 < 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis terbukti.

b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Lingkungan kerja (X₂)

Berdasarkan pada tabel diatas *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Lingkungan kerja (X₂) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,508 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X₂) 0,003 < 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak, berarti ada pengaruh

yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, artinya apabila Lingkungan kerja (X₂) ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X₃)

Berdasarkan pada tabel diatas *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X₃) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,656 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X₃) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H₀ diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, artinya apabila Efikasi diri (*Self Efficacy*) meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Disiplin kerja (X₁) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,292 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X₁) 0,009 < 0,05 hal ini berarti H₀ ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji *t Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,508 dan dengan Signifikansi *t*-hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) $0,003 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, artinya apabila Lingkungan kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

3) Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji *t Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,656 dan dengan Signifikansi *t*-hitung untuk variabel Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Efikasi diri (*Self Efficacy*) (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, artinya apabila Efikasi diri (*Self Efficacy*) meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung.

- 3) Efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Efikasi diri (*Self Efficacy*) Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung.

SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung adalah sebagai berikut:

- 1) Saran Bagi PT. BPR Khrisna Darma Adipala
 - a) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung. Selanjutnya Hasil pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang yang tepat waktu". Memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung untuk selalu melakukan pengawasan bagi karyawan bekerja untuk taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan perusahaan sehingga kedepannya nanti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja demikian pula

kedepannya supaya mampu untuk bersaing secara kompetitif dan dapat menguasai pasar.

- b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung. Selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Lingkungan kerja yaitu pada pernyataan “Saya bekerja meningkatkan hubungan yang harmonis dan untuk mencapai tujuan” memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung memotivasi kepada Karyawan untuk meningkatkan hubungan kerja sesama rekan kerja secara harmonis Bila hal ini sering dilakukan oleh para karyawan dalam bekerja akan menciptakan suasana kerja dalam menjalin hubungan antar rekan kerja di kantor merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung terbentuknya tim yang solid dan produktif dalam bekerja. Hubungan yang baik akan menumbuhkan rasa percaya. Berangkat dari kepercayaan ini, suasana kerja di kantor pun akan menjadi lebih nyaman dan menyenangkan. Dengan memperhatikan etikanya, tak ada salahnya untuk menjalin kedekatan dengan rekan kerja atau bahkan menjadikannya sahabat. Selain membuat suasana lebih nyaman, hal ini juga dapat mendatangkan beragam manfaat untuk karyawan dan organisasi/instansi.
- c) Efikasi diri (Self Efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala

Badung, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Efikasi diri (Self Efficacy) yaitu pada pernyataan “Saya bekerja memiliki keyakinan dan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan” memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada kepala PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung untuk memberikan pengarah dan petunjuk yang jelas dan memberikan keyakinan kepada karyawan dan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa mereka akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Andriyani, K., & Jun, S. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). PENGARUH PELATIHAN , EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KARYAWAN

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) This study aims to investigate the effect of training , self-efficacy , and employee engagement on employee performance a. 6, 1–11.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- Cahyadhi, Rika. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062-1069.
- Diputra, D. G. A. S., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20986-20996.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Haddad, S. I., & Taleb, R. A. (2016). *The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities)*. *Computer s in Human Behavior*, 55, 877-887.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hermawati, A., & Mas, N. (2017). Implementasi *Quality of Work Life* Dan Keterlibatan Pekerjaan Berbasis *Transglobal Leadership* Sebagai Upaya Strategi Pencapaian Optimalisasi Kinerja Karyawan (Studi Koperasi Berprestasi Di Jawa Timur). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen (JREM)*, 17(2), 163-177.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Luthan, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Edisi ke-10). Yogyakarta: Andi
- Mujanah, S. (2020, January). *The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies*. In *17th International Symposium on Management* , 155, pp. 58-62. Atlantis Press.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International*

- Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). *The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi Dan Manajemen Pegawai Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The effect of leadership style, self-efficacy and employee training on employee performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760-769.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-*Manajemen Sumber Daya Manusia. KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh *self esteem, self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S.,

Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.