

ANALISIS TERHADAP FAKTOR BERPENGARUH PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UBUD RAYA RESORT)

Ni Made Dwi Anggariani¹, I Gusti Ayu Wimba², I Gede Aryana Mahayasa³
^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu
Indonesia

e-mail :dwianggariani93@gmail.com; ariyanamahayasa@unhi.ac.id

How to cite (in APA style):

Anggariani, Ni Made Dwi; Wimba, I Gusti Ayu; Mahayasa, I Gede Aryana. (2023). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol 6 (No1), Pages. 40-55.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of the influence of self-efficacy, work discipline and work environment on employee performance at Ubud Raya Resort. This study, which became the study population was all employees at Ubud Raya Resort as many as 34 people. The sampling method used is the saturated sampling method, which is a sample collection technique when all members of the population are used as samples. The test techniques used are research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t tests and F tests. The results obtained in this study are: Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy, work discipline, and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at Ubud Raya Resort. Suggestions that can be given are Ubud Raya Resort employees can increase confidence in work, increase enthusiasm at work to be able to motivate themselves, obey applicable regulations, be responsible and have self-awareness of duties and obligations at work in order to work with maximum results.

Keywords: Self Efficacy ; Work Discipline ; Work Environment ; Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. Penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada Ubud Raya Resort sebanyak 34 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampelnya. Teknik uji yang dipergunakan ada uji

instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. Saran yang dapat diberikan yaitu karyawan Ubud Raya Resort lebih bisa meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja, meningkatkan semangat dalam bekerja untuk dapat memotivasi dirinya sendiri, taat pada peraturan yang berlaku, bertanggungjawab serta memiliki kesadaran diri akan tugas dan kewajiban dalam bekerja agar bisa bekerja dengan hasil yang maksimal.

Kata Kunci : *Self Efficacy* ; Disiplin Kerja ; Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Menurut [Bintoro dan Daryanto \(2017\)](#), sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan, karena sumber dayanya sendiri yang dapat menunjukkan bagaimana kinerja dan kualitas diri mereka sendiri.

[Sutrisno \(2012\)](#), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut [Samsudin \(2018\)](#), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai perannya dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Khaerana \(2020\)](#), kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *self efficacy*. Menurut penelitian [Dapu \(2015\)](#), kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian [Sedarmayanti \(2017\)](#), kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Menurut [Keitner dan Kinicki \(2011\)](#), *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu. Pendapat senada dikemukakan oleh [Rimper dan Kawet \(2014\)](#), bahwa *self efficacy*

(efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari - hari. [Kilapong \(2013\)](#), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Indrawati \(2014\)](#), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terjadi karena *self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, dimana karyawan datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik ([Hasibuan, 2012](#)). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal ([Poltak, 2016](#)). [Hasibuan \(2012\)](#), menyatakan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian [Kuncorowati dan Rohmawati \(2018\)](#), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut [Sedarmayanti \(2017\)](#), lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berguna untuk karyawan. Menurut [Mukson \(2020\)](#), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja fisik memiliki bentuk fisik dan mempengaruhi karyawan secara langsung misalnya: kursi, meja, mesin, komputer dan lainnya ataupun mempengaruhi secara tidak langsung seperti suhu, kebisingan, warna dan lainnya. [Rastana dkk \(2021\)](#), menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. [Cintia dan Gilang \(2016\)](#), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi ditemukan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Ubud Raya Resort dari tahun 2019 hingga 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata – rata 3,15%. Ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong

tinggi, karena menurut [Mahayani, dkk \(2022\)](#) bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan jika di atas 3% sampai 10% maka dianggap tinggi, dari hal ini dianggap tingkat kehadiran karyawan pada Ubud Raya Resort dianggap rendah menyebabkan berkurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerja karyawan terganggu. Hasil data yang dikumpulkan peneliti dimana rata – rata kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort sudah baik pada tahun 2021 yaitu sebesar 88,16% akan tetapi pada tahun 2022 dan 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2021. Terindeksi bahwa pada tahun 2022 terdapat penurunan kinerja karyawan menjadi 76,66% dan tahun 2023 menurun menjadi 74,16 pada kinerja karyawan. Penurunan ini terlihat pada seluruh indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan terhadap pengunjung Ubud Raya Resort ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort terlihat dari kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan Ubud Raya Resort masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan seperti: masih terdapat noda di *badcover*, pada lantai, pada meja dan adanya serangga di dalam kamar dan ada beberapa karyawan yang kurang ramah kepada pelanggan.

Hasil wawancara kepada tiga orang karyawan mengaku bahwa dirinya terkadang belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian dikarenakan karyawan masih kurang menguasai pekerjaannya, kurang menguasai bahasa asing, karyawan terkadang lupa dengan tipe kamar, karyawan kurang bisa menjawab tentang pertanyaan tamu dan karyawan yang melakukan pekerjaan merangkap kurang mengerti tentang pekerjaan yang mereka ambil dari pekerjaan yang sebenarnya mereka pelajari. Disiplin kerja yang rendah pada perusahaan dapat mengakibatkan tingginya tingkat absensi sehingga perusahaan mengalami keterlambatan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang terdapat pada Ubud Raya Resort dirasa kurang, karena karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja seperti fasilitas kerja yang kurang mendukung contohnya masih kurangnya AC, tempat parkir, kamar mandi, sering

terjadi kebisingan yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja karena dekat dengan jalan raya dan rumah – rumah warga hal tersebut perlu dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

Hasil penelitian dari yang dilakukan [Judge dan Baron \(2021\)](#) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh [Stevani, \(2017\)](#) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Ayu dan Iwan \(2019\)](#) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. [Hasibuan \(2012\)](#), menyatakan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Sutrisno \(2012\)](#) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Novi, dkk \(2020\)](#) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. [Sedarmayanti \(2017\)](#), menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Rastana, dkk \(2021\)](#) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian [Nisa, dkk \(2018\)](#), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Tamimi \(2019\)](#), menyatakan *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

[Sutrisno \(2012\)](#), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut [Samsudin \(2018\)](#), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai perannya dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Khaerana \(2020\)](#), kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *self efficacy*. Menurut penelitian [Dapu \(2015\)](#), kinerja karyawan sangat

dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian [Sedarmayanti \(2017\)](#), kinerja karyawan sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Menurut [Keitner dan Kinicki \(2011\)](#), *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap peluangnya dalam mencapai hasil dari suatu tugas tertentu. Pendapat senada dikemukakan oleh [Rimper dan Kawet \(2014\)](#), bahwa *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari - hari. [Kilapong \(2013\)](#), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Indrawati \(2014\)](#), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terjadi karena *self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Hasil penelitian dari yang dilakukan [Judge dan Baron \(2021\)](#) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh [Stevani, \(2017\)](#), hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Ayu dan Iwan \(2019\)](#) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan.

H1: diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku, dimana karyawan datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik ([Hasibuan, 2012](#)). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal ([Poltak, 2016](#)). [Hasibuan \(2012\)](#), menyatakan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Kuncorowati dan [Rohmawati \(2018\)](#), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Hasibuan \(2012\)](#), menyatakan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Sutrisno \(2012\)](#) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Novi, dkk \(2020\)](#) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H2: diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut [Sedarmayanti \(2017\)](#), lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang berguna untuk karyawan. Menurut [Mukson \(2020\)](#), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja fisik memiliki bentuk fisik dan mempengaruhi karyawan secara langsung misalnya: kursi, meja, mesin, komputer dan lainnya ataupun mempengaruhi secara tidak langsung seperti suhu, kebisingan, warna dan lainnya. [Rastana dkk \(2021\)](#), menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. [Cintia dan Gilang \(2016\)](#), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Sedarmayanti \(2017\)](#), menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Rastana, dkk \(2021\)](#) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian [Nisa, dkk \(2018\)](#), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

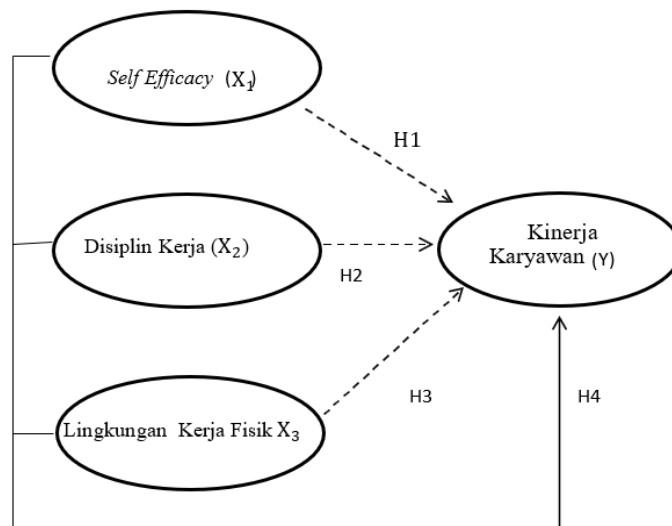
[Tamimi \(2019\)](#), menyatakan *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Ubud Raya *Resort* yang berlokasi Jl. Raya Sayan, Jl. Sindu No. Br, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar Bali. Alasan

penulis mengadakan penelitian di tempat ini dikarenakan pada saat melakukan observasi awal ditemukan menurunnya kinerja karyawan dalam 1 tahun terakhir. Yang disebabkan oleh *self efficacy* dan disiplin kerja serta lingkungan kerja fisik yang kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Adapun objek penelitian dalam skripsi ini adalah *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) kinerja karyawan (Y) pada Ubud Raya Resort. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai Ubud Raya Resort sebanyak 34 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.691 | 3.701 | | 2.078 | .046 |
| | Self Efficacy | .361 | .138 | .289 | 2.615 | .014 |
| | Disiplin Kerja | .245 | .089 | .229 | 2.759 | .010 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | .782 | .154 | .549 | 5.077 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *version 23.0 for window* pada Tabel 1 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 7,691 + 0.361X_1 + 0.245X_2 + 0.782X_3 + e$ sehingga memberikan informasi bahwa :

$a = 7,691$ Kinerja karyawan secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 7,691 yang artinya apabila variabel *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar konstan 7,691.

$b_1 = 0.361$ Koefisien korelasi variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,361 sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif antara *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap terjadi kenaikan *self efficacy* (X_1) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0.361 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0.245$ Koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,245 sehingga menunjukkan adanya

pengaruh positif antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap terjadi kenaikan disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0.245 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0.782$ Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,782 sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0.782 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama atau tidak mengalami perubahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_3) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai koefisien korelasi yang paling besar.

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary^b | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .917 ^a | .841 | .825 | 2.515 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Self Efficacy | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0.841. Ini berarti besarnya kontribusi antara *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 84,1% sedangkan sisanya 15,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Parsial (Uji t)

1. Pengaruh *self efficacy* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,615$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai sig 0,014 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α . Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *self efficacy* (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *self efficacy* (X₁) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan *self efficacy* (X₁) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) misalnya seorang karyawan mampu menetapkan tugas apa yang harus di selesaikan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan baik pada Ubud Raya Resort, maka secara tidak langsung karyawan mampu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Judge dan Baron \(2021\)](#), [Stevani \(2017\)](#) dan [Ayu dan Iwan \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,759$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai sig 0,010 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α . Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X₂) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan disiplin kerja (X₂) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) misalnya karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada Ubud Raya Resort, maka secara tidak langsung karyawan mampu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

[Hasibuan \(2012\)](#), [Sutrisno \(2012\)](#), [Novi dkk \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 5,077$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$ dan nilai sig 0,000 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α . Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan lingkungan kerja fisik (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) misalnya karyawan tidak memiliki konflik dengan sesama karyawan pada Ubud Raya Resort, maka secara tidak langsung karyawan mampu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Sedarmayanti \(2017\)](#), [Rastana dkk \(2021\)](#) serta [Nisa dkk \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikan F tabel

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1006.013 | 3 | 335.338 | 53.017 | .000 ^b |
| | Residual | 189.752 | 30 | 6.325 | | |
| | Total | 1195.765 | 33 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Self Efficacy | | | | | | |

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dan gambaran di atas menunjukkan bahwa dengan tingkat keyakinan diri 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 3 dan derajat penyebut 30, nilai F_{tabel} sebesar 2,92 dan nilai F_{hitung} sebesar 53,017, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Ini berarti *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y). Misalnya seorang karyawan mampu menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak pernah terjadi konflik dengan sesama karyawan pada Ubud Raya Resort. Maka secara tidak langsung karyawan mampu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin ditingkatkan *self efficacy* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara bersama-sama pada Ubud Raya Resort maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort.

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *Self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan : 1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy*, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. 4) *Self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort. Semakin tinggi *self Efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Ubud Raya Resort.

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran dalam upaya perbaikan penulisan untuk penelitian selanjutnya, antara lain : disarankan agar karyawan Ubud Raya Resort lebih bisa meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja, meningkatkan semangat dalam bekerja untuk dapat memotivasi dirinya sendiri, selalu taat pada peraturan yang berlaku, bertanggungjawab serta memiliki kesadaran diri akan tugas dan kewajiban dalam bekerja agar bisa bekerja dengan hasil yang maksimal. Ubud Raya Resort seharusnya lebih banyak menanam tanaman hijau di sekitar tempat bekerja agar cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja serta dapat memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja pada Ubud Raya Resort.

Daftar Pustaka

- [Alfian, M. \(2018\). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8\(2\), 55-60.](#)
- [Ayu & Iwan. \(2019\). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan \(Studi Pada Ramayana Mal Bali\). *Diss. Udayana University*, 2\(1\), 22-23.](#)
- [Bintoro, D., & Daryanto, D. \(2017\). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 2\(4\),34-4.](#)
- [Cintia, E., & Gilang, A. \(2016\). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3\(1\), 22-34.](#)
- Dapu. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- [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*, 2\(4\), 55-60.](#)
- [Khaerana, K. \(2020\). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah \(Kpud\) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5\(1\), 80-89.](#)
- Keitner & Kinicki. (2011). Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 59-69.
- [Mahayani, K. A. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. \(2022\). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. *EMAS*, 3\(10\), 18-27.](#)

- [Mukson, M. \(2020\). Lingkungan kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis \(Performa\)*, 17\(2\), 10-20.](#)
- [Nauvalia, C. \(2021\). Faktor eksternal yang mempengaruhi academic self-efficacy: Sebuah tinjauan literatur. *Cognicia*, 9\(1\), 36-39.](#)
- [Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. \(2018\). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5\(2\), 99-98.](#)
- [Novi, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. \(2020\). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP \(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan\)*, 5\(2\), 92-99.](#)
- [Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. \(2021\). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1\(1\), 65-76.](#)
- [Pratiwi, I. \(2014\). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai \(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan\)* \(Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis\), 2\(1\), 44-46.](#)
- [Putri, F. A. R., & Fakhruddiana, F. \(2018\). *Self-efficacy guru kelas dalam membimbing siswa slow learner. JPK \(Jurnal Pendidikan Khusus\)*, 14\(1\), 1-8.](#)
- [Rastana, Kardani, N. L., Sadiartha, A. N. G., & Puja, I. M. S. \(2021\). Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1\(4\), 1219-1229.](#)
- [Rimper, R. R., & Kawet, L. \(2014\). Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln \(Persero\) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2\(4\), 44-45.](#)
- [Rinna & Ribka. \(2014\) Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln \(Persero\) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1\(2\), 44-60.](#)
- [Samsudin. \(2018\). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7\(1\), 35-54.](#)
- [Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. \(2020\). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1\(2\), 1-18.](#)
- [Sedarmayanti. \(2017\). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3\(2\), 94-103.](#)
- [Stevani. \(2017\). Similiaruty artikel: Career *Self-Efficacy* Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5\(2\), 128-141.](#)
- [Sugiyono. \(2018\). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7\(1\).](#)

- [Sulistiyorini, E., Sudarmi, S., & Jati, E. P. \(2017\). Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 24\(1\), 1-7.](#)
- Sutrisno. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-15.
- [Tamimi, I. \(2019\). Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan. *Jurnal Manajemen*, 4\(1\), 76-82.](#)
- [Yuliantari, K., & Prasasti, I. \(2020\). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4\(1\), 76-82.](#)