

**ANALISIS PENGARUH PERSEPSI KEPEMIMPINAN, EFIKASI DIRI
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI PADA PT. NUSANTARA SAKTI FINANCE
KEBUMEN BAGIAN MARKETING)**

DENNYS PUTRI RACHMAWATI

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

ABSTRACT

The problems raised in this study are the Analysis of the Effect of Leadership Perception, Self-Efficacy, and Non-physical Work Environment on Employee Performance at PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen, with the aim to find out how much influence the leadership perception, self-efficacy, and non-physical work environment on employee performance at PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen partially or simultaneously.

Sample data taken in this study are all employees at PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen which amounted to 34 employees as respondents. Instruments or data collection tools in this study were using questionnaires / questionnaires.

The data analysis tool used in this study is using multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale).) Data were analyzed with the help of SPSS Release 23 for Windows.

From the results of the first hypothesis, the perception of leadership partially has a significant effect on performance. The magnitude of the influence of perceptions of leadership on performance is 0.305 with t count of 2.147 greater than t table 2.039 and with a significance level of 0.004 smaller than the limit of the significance level of 0.050. From the results of the second hypothesis that partial self-efficacy has a significant effect on performance. The magnitude of the effect of self-efficacy on performance is 0.562 with t count of 3.799 greater than t table 2.039 and with a significance level of 0.001 smaller than the limit of the significance level of 0.050. From the results of the third hypothesis proving that the non-physical work environment partially has a significant effect on performance. The magnitude of the influence of the non-physical work environment on performance is 0.209 with t count of 2.326 greater than t table 2.039 and with a significance level of 0.027 smaller than the limit of the significance level of 0.050. From the results of the fourth hypothesis the

perception of leadership, self-efficacy, and non-physical work environment simultaneously have a significant influence on performance. The magnitude of the effect is simultaneously 9,398 and with a significance level of 0,000.

The determination coefficient value of R Square is 0.484 which means that 48.4% of the performance is influenced by variables of leadership perception, self-efficacy, and non-physical work environment, while the remaining 51.6% (100% -48.4%) are caused by other variables that are not in this study

Keywords: Perception of Leadership, Self Efficacy, Non Physical Work Environment, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRACT

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Persepsi kepemimpinan, Efikasi diri, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Persepsi kepemimpinan, Efikasi diri, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen yang berjumlah 34 karyawan sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 23 for Windows*.

Dari hasil hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa persepsi kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap kinerja yaitu 0,305 dengan t hitung sebesar 2,147 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil hipotesis ke dua bahwa efikasi diri secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja yaitu 0,562 dengan t hitung sebesar 3,799 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh

lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yaitu 0,209 dengan t hitung sebesar 2,326 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,027 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi yaitu 0,050. Dari hasil hipotesis keempat persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh secara simultan yaitu 9,398 dan dengan tingkat signifikansi 0,000.

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,484 artinya 48,4% kinerja di pengaruhi oleh variabel persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 51,6% (100%-48,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Kata kunci: Persepsi Kepemimpinan, Efikasi Diri, Lingkungan kerja Non Fisik, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

PT. NSC Finance atau disebut juga Nusa Surya Ciptadana adalah perusahaan berskala nasional berdiri tahun 1962 yang bergerak di bidang Leasing dan retail resmi sepeda motor Honda yang merupakan bagian dari Nusantara Sakti Group. Sejak tahun 2000 Nusantara sakti telah memulai bisnisnya dalam bidang peminjaman dana tunai dengan agunan.

PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen adalah Perusahaan atau lembaga keuangan mikro dengan tujuan mendorong pengembangan usaha mikro meminjamkan dana tunai dengan agunan BPKB maupun Sertifikat tanah. Dalam pelaksanaannya, lembaga keuangan maupun organisasi manapun sangatlah membutuhkan sumber

daya manusia yang unggul demi tercapainya kinerja yang baik dan berprestasi. Pada era globalisasi pada saat ini perkembangan bisnis keuangan sangat pesat. Banyaknya persaingan antara perusahaan merupakan salah satu faktor ketatnya persaingan dalam bisnis keuangan.

Pentingnya dalam bisnis manajemen keuangan yaitu aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh sumber modal yang semurah-murahnya dan menggunakan se efektifitas dan se efisien mungkin untuk menghasilkan laba. PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang dana tunai untuk melakukan peminjaman dana pada perusahaan ini dengan agunan BPKB dengan tujuan untuk memperoleh sumber

modal yang seminimal mungkin untuk menghasilkan laba semaksimal mungkin. PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen mengalami penurunan kinerja karyawannya dengan tidak tercapainya target-target yang sudah ditentukan. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen dengan cara melakukan sosialisasi produk terhadap masyarakat.

Berikut ini adalah data pencapaian target PT. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Kroya

Tabel I-I
Pencapaian Target Karyawan PT.
Nusantara Sakti Divisi Finance
Kebumen Tahun 2016-2018

TAHUN	TARGET	REALISASI
	800	600
2016	Nasabah 750	Nasabah 550
2017	Nasabah 700	Nasabah 500
2018	Nasabah	Nasabah

Sumber : PT. Nusantara Sakti

Tabel diatas merupakan target team pada PT. Nusantara Sakti Finance yang berlokasi di JL. Kutoarjo Kebumen dengan kalkulasi pertahun yang menerangkan bahwa target team karyawan setiap tahun PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen dalam mencari nasabah peminjaman dana tunai dengan agunan BPKB mengalami penurunan kinerja dengan hasil target team karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen yang belum pernah tercapai.

Peminjaman dana tunai pada PT. Nusantara Sakti Kebumen dengan syarat agunan BPKB dan tanpa dibatasi nasabah dengan peminjaman dana tunai. Karyawan Nusantara Sakti Kebumen dituntut untuk bisa menjaga hubungan baik dengan nasabah yang sudah melakukan peminjaman agar tetap

lodayitas melakukan peminjaman dana tunai kembali pada PT. Nusantara Sakti. Karyawan PT. Nusantara Sakti juga dituntut untuk memperluas pangsa pasarnya untuk mencari nasabah baru tanpa ada batasan.

Target yang terealisasi pada PT. Nusantara Sakti Kebumen pada tahun 2016 memperoleh target team dengan jumlah 800 Nasabah dan hanya terealisasi 600 nasabah. Sedangkan pada tahun 2017 karyawan PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen menurunkan target team dengan 750 Nasabah dan hanya terealisasi 550 nasabah. Pada tahun berikutnya tahun 2018 karyawan PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen memperoleh 500 nasabah. Dari data tersebut penting untuk dievaluasi dari internal dengan mengevaluasi bagaimana persepsi

kepemimpinan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen, dan bagaimana efikasi diri atau kemampuan individu dari masing-masing karyawan PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen Bagian Marketing)”**

Landasan Teori

Menurut Anwar (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Pengertian kinerja Menurut Simanjuntak (2015;110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai

berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- c. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
- d. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi (Rivai dan Basri, 2013 : 85-86).

Persepsi Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Berdasarkan uraian diatas, maka kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, penyalaras dan mengarahkan serta mengintegrasikan aktivitas-aktivitas suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok

untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk tujuan dalam situasi tertentu pula

Menurut Wahjosumidjo (2013:154) secara garis besar indikator kepemimpinan

- a. Bersikap adil
- b. Memberikan sugesti
- c. Mendukung tercapainya tujuan
- d. Menciptakan rasa aman
- e. Sumber inspirasi
- f. Bersikap menghargai

Efikasi diri

Bandura (dalam Irwansyah, 2013 : 116) mengartikan *self efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan, melaksanakan tindakan - tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu

Menurut Smith, (dalam Sya'dullah, 2011:17) indikator dari

efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality*, dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu; individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan

dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2010:13-14) , lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator

lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja

secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh

potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan.

Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

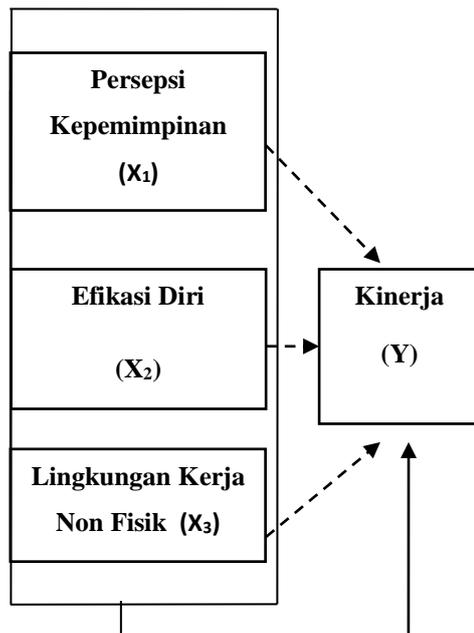
5. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Kerangka Teoritis

Dari pemaparan diatas dapat dilihat kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan
- Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual
- Sumber : Data diolah

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

H1 : Terdapat pengaruh persepsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen.

H2 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen

H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Finance Kebumen..

H4 : Terdapat pengaruh variabel persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.

Nusantara Sakti Finance
Kebumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Jenis dan Sumber Data Data .

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono,(2008 : 143).

1. Sangat Setuju skor = 5
2. Setuju skor = 4
3. Ragu-ragu skor = 3
4. Tidak Setuju skor = 2
5. Sangat Tidak Setuju skor = 1

- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program

aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,124 + 0,305X_1 + 0,562X_2 + 0,209X_3 + \epsilon_1$$

1. Persepsi kepemimpinan dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel persepsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_1) = 0,305 dengan nilai t hitung sebesar 3,147 lebih besar dari t tabel 2,039 dan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
2. Variabel Efikasi diri dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_2) = 0,562 dengan nilai t hitung sebesar 3,799 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.
3. Variabel Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari *Unstandardized Coefficients* diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil (X_3) = 0,209 dengan nilai t hitung sebesar 2,326 lebih besar dari t tabel 2,039 dan dengan tingkat signifikansi

0,027 lebih kecil dari batas tingkat signifikansi 0,050.

Uji Hipotesis

- a. Pengaruh variabel Persepsi Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk persepsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,147 > t_{tabel}$ sebesar 2,039.

Besarnya pengaruh Persepsi kepemimpinan terhadap Kinerja 0,305 atau 30,5%. Hal ini berarti semakin baiknya persepsi kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, artinya bahwa peran persepsi

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,799 > t_{tabel}$ sebesar 2,039.

Besarnya pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja 0,562 atau 56,2%. Hal ini berarti semakin baiknya efikasi diri dalam sebuah organisasi atau pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, artinya bahwa peran efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,326 > t_{tabel} sebesar 2,039. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja 0,209 atau 20,9%. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam sebuah organisasi atau pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh persepsi kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 9,398 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel persepsi kepemimpinan (X_1), efikasi diri (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square diperoleh 0,484 artinya 48,4% kinerja di pengaruhi oleh

variabel persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 51,6% (100%-48,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Persepsi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya peran persepsi kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa persepsi kepemimpinan yang baik akan berdampak pada

kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, begitu juga sebaliknya persepsi kepemimpinan yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

b. Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya peran efikasi diri dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, dibuktikannya hasil diatas, bahwa efikasi diri yang tinggi akan berdampak pada hasil kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen begitu juga sebaliknya

efikasi diri yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

c. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, Artinya peran lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja non fisik

yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

d. Persepsi kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen. Berdasarkan hasil analisis persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen. Variabel yang

berpengaruh paling dominan terhadap kinerja yaitu variabel efikasi diri, variabel yang berpengaruh kedua yaitu persepsi kepemimpinan dan variabel yang berpengaruh paling kecil yaitu variabel lingkungan kerja non fisik.

Saran

- a. Bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan faktor efikasi diri pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, karena faktor efikasi diri yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebume, diperkuat dengan hasil yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada penelitian ini.
- b. Bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan faktor persepsi kepemimpinan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, karena faktor persepsi kepemimpinan karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen diperkuat dengan hasil paling tinggi ke dua setelah efikasi diri pada hasil penelitian ini.
- c. Bagi perusahaan diharapkan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja non fisik pada PT. Nusantara Sakti Kebumen, karena faktor lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja

- karyawan pada PT. Nusantara Sakti Kebumen.
- d. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena R Square diperoleh 0,484 artinya 48,4% kinerja di pengaruhi oleh variabel persepsi kepemimpinan, efikasi diri, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 51,6% (100%-48,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
- e. Berdasarkan dari hasil questioner jawaban responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar tentang yaitu efikasi diri dan hasil paling kecil lingkungan kerja non fisik. PT. Nusantara Sakti Kebumen disarankan untuk lebih memperhatikan tentang Efikasi diri

f. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimin, 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, 2010 indikator lingkungan kerja
- Faiqoh, 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Batik 2 Kebumen.*
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, 2001 penilaian prestasi kerja
- Hadi, Syamsul. 2009, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFEE
- Kusworo, 2009. *Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK Alfalah Somelangu Sumberadi Kebumen.*
- Laksana, Fajar. 2008, *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFEE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Rivai, 2013 indikator kinerja
- Robins, 2011 indikator gaya kepemimpinan
- Robins, 2006 indikator motivasi
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.