

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

**Muhamad Khoirul Anam**

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen  
anamanamanampokoke@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *self efficacy* dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,973 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, *self efficacy*, *human relations*, kinerja karyawan

## **Abstract**

*This study is a quantitative study. This study aims to analyze the effect of work discipline, self efficacy, and human relations on the performance of employees of the production department at Puspita Warna Kebumen. The population in this study were employees of the production department at Puspita Warna Kebumen and the sampling technique was done using saturated sample techniques with 34 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows version 25.0. The results of this study indicate that the work discipline variable has a significant effect on employee performance, the self efficacy variable has a significant effect on employee performance, the human relations variable has a significant effect on employee performance. Fcount value of 20.973 is greater than Ftable 2.91 with a level of sig 0,000 which is less than 0.05, indicating that simultaneously variables of work discipline, self efficacy, and human relations have significant effect on employee performance.*

*Keywords: work discipline, self efficacy, human relations, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Dalam pengaturan suatu organisasi atau perusahaan, manajemen sumber daya manusia perlu diarahkan pada model yang dapat menarik potensi penuh dari sumber daya manusia bagi organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia yang mampu untuk dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan atau organisasi (Tumilaat, 2015).

Karyawan merupakan aset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktifitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Penuaian tugas dan kewajiban dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Demikian juga yang terjadi pada karyawan atau pegawai,

setiap karyawan atau pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Penelitian ini mengangkat Puspita Warna Kebumen yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa cetak offset. Puspita Warna Kebumen merupakan salah satu percetakan terbesar dan ternama di Kebumen. Jumlah karyawan bagian produksi yang bekerja di Puspita Warna Kebumen sebanyak 34 orang. Percetakan ini termasuk perusahaan yang memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Salah satu faktor kinerja ini tidak lain karena sumber daya manusianya yang memiliki disiplin kerja, *self efficacy* dan *human relations* di bidang pekerjaannya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu organisasi, maka perlu

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusianya agar tingkat kerjanya lebih baik

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manager Puspita Warna Kebumen, bahwa kinerja di organisasi ini cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan hasil barang yang diproduksi memuaskan, sesuai dengan apa yang diminta konsumen. Selain itu, proses pengerjaan produksi juga selesai dengan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2014:22), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Siagian (2008) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang ada di Puspita Warna Kebumen menunjukkan disiplin kerja karyawan yang baik. Menurut wawancara yang dilakukan dengan manager Puspita Warna Kebumen, para karyawan menaati peraturan yang ada, kemudian mereka tepat waktu saat masuk kerja maupun pulang kerja. Para karyawan juga menggunakan alat dan kelengkapan kantor yang telah ditentukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self Efficacy* menurut Baron dan Bryne (2003) adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Gist dan Mitchell ( dalam Siti Fitriana, 2015 ) mengatakan *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Penelitian tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Yusuf (2018), yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana”. Penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana. Fenomena yang terjadi di Puspita Warna menunjukkan bahwa para karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi. Menurut wawancara yang dilakukan dengan karyawan bagian produksi, mereka memiliki kepercayaan diri yang lebih untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan secara tepat waktu, merasa yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan yakin bahwa mereka mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *human relations*. Menurut Effendy (2009) *human relation* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Menurut Alo (1997) , *human relations* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

Penelitian tentang pengaruh *human relations* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Asrifah (2015) dengan judul “Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan *human relations* terhadap kinerja pegawai. Menurut wawancara yang dilakukan dengan karyawan produksi Puspita Warna Kebumen, menunjukkan *human relations* yang baik. Hal ini dapat dilihat dari baiknya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan harmonisnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen)**”.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Suparno (2015), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

### Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Rivai dan Basri, (2013 : 85-86) dibatasi pada :

1. *Quantity of work.*
2. *Quality of work.*
3. *Job knowledge.*
4. *Creativeness.*
5. *Dependability.*
6. *Intiative.*
7. *Personal qualities..*

### Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Davis (2002: 112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

## Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dhama (2003) indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran karyawan setiap hari
2. Ketetapan jam kerja
3. Menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4. Ketataan karyawan terhadap peraturan

## *Self Efficacy*

*Self Efficacy* menurut Baron dan Bryne (2003) adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Gist dan Mitchell (dalam Siti Fitriana, 2015) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *self efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

## Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brown (Manara, 2008:36) indikator *self efficacy* adalah :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan untuk menyelesaikan tugas
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

## *Human Relations*

Menurut Effendy (2009) *Human Relation* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi *human relations* bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. *Human relations* adalah suatu "action oriented". Suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan (to develop more productive and satisfying results). Menurut Onong (2001) *human relations* adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya

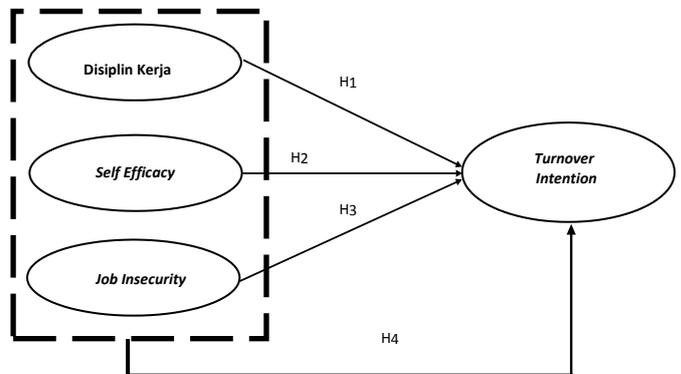
*action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.

## Indikator *Human Relations*

Istijanto (2010) indikator untuk mengukur *Human Relations* menurut Istijanto (2010) yaitu :

1. Hubungan dengan rekan kerja
2. Hubungan dengan atasan
3. Hubungan dengan klien
4. Hubungan dengan masyarakat

## Model Empiris



Gambar 1 Kerangka Teoritis

## HIPOTESIS PENELITIAN

- H<sub>1</sub>** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.
- H<sub>2</sub>** : *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.
- H<sub>3</sub>** : *Human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.
- H<sub>4</sub>** : Disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.

## METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Puspita Warna Kebumen yang berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 34 orang karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*.

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b>		
Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	20	58,8%
Perempuan	14	41,2%
Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang (58,8%), dan perempuan berjumlah 14 orang (41,2%).

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**

<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</b>		
Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
20-29	25	73,5%
30-39	5	14,7%
>40	4	11,8%
Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun berjumlah 25 orang (73,5%), berusia 30-39 tahun berjumlah 5 orang (14,7%),

dan responden yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 4 orang (11,8%).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMP	8	23,5 %
SMA	26	76,5%
Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP berjumlah 8 orang (23,5%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan SMA berjumlah 26 orang (76,5%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<1 tahun	11	32,3%
1-3 tahun	19	55,9%
>3 tahun	4	11,8%
Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja <1 tahun berjumlah 11 orang (32,3%), lalu yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun berjumlah 19 orang (55,9%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 4 orang (11,8%).

## ANALISIS STATISTIK

### Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil *r* hitungnya lebih besar dari *r* tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai *r* tabel pada derajat kebebasan (*df*) =  $n - 2$  atau  $(34 - 2 = 32)$  maka didapat nilai *r* tabel sebesar 0,3388.

### Disiplin Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,837	0,3388	Valid
2	Butir 2	0,685	0,3388	Valid
3	Butir 3	0,760	0,3388	Valid
4	Butir 4	0,809	0,3388	Valid

Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen disiplin kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada disiplin kerja dinyatakan valid atau sah.

**Self Efficacy (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,852	0,3388	Valid
2	Butir 2	0,891	0,3388	Valid
3	Butir 3	0,894	0,3388	Valid
4	Butir 4	0,930	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *self efficacy* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *self efficacy* dinyatakan valid atau sah.

**Human Relations (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 7**

**Hasil Uji Validitas Variabel *Human Relations* (X<sub>3</sub>)**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,852	0,3388	Valid
2	Butir 2	0,891	0,3388	Valid
3	Butir 3	0,894	0,3388	Valid
4	Butir 4	0,930	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *human relations* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *human relations* dinyatakan valid atau sah.

**Kinerja (Y)**

**Tabel 8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,800	0,3388	Valid
2	Butir 2	0,919	0,3388	Valid
3	Butir 3	0,759	0,3388	Valid
4	Butir 4	0,924	0,3388	Valid
5	Butir 5	0,666	0,3388	Valid
6	Butir 6	0,629	0,3388	Valid
7	Butir 7	0,801	0,3388	Valid
8	Butir 8	0,623	0,3388	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada kinerja dinyatakan valid atau sah.

**Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

**Tabel 9**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai CA	Nilai Kritis	Ket
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,772	0,6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,913	0,6	Reliabel
<i>Human Relations</i> (X <sub>3</sub> )	0,875	0,6	Reliabel
Kinerja (Y <sub>1</sub> )	0,903	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Multikolinieritas**

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$  (10%).. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas		
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,667	1,499
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,734	1,363
<i>Human Relations</i> (X <sub>3</sub> )	0,855	1,170

Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

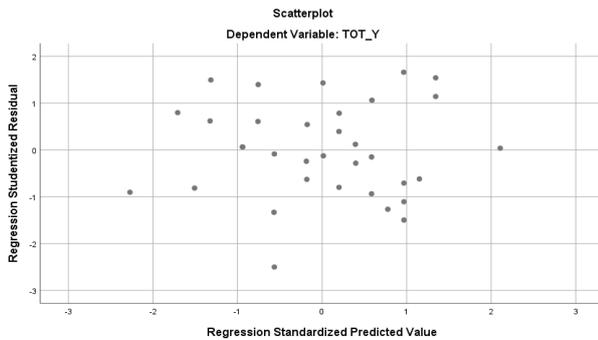
Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas dengan ditunjukkan oleh nilai  $sig > 0,05$  (tidak signifikan) (Ghozali, 2011: 139).

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas, dilakukan melalui metode Uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar I**  
**Uji Heterokedastisitas**



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

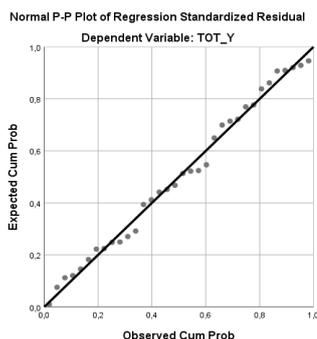
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar II**  
**Grafik Uji Normalitas**



Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan *human relations* ( $X_3$ ) yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,543	3,093		-,499	,621
DK	,695	,225	,392	3,083	,004
SE	,696	,284	,297	2,449	,020
HR	,687	,200	,385	3,432	,002

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = -1,543 + 0,695X_1 + 0,696X_2 + 0,687X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -1,543 mengindikasikan bahwa tanpa adanya nilai disiplin kerja ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan *human relations* ( $X_3$ ), nilai kinerja (Y) sebesar -1,543.
2. Koefisien untuk variable disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,695 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,695 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
3. Koefisiensi untuk variabel *self efficacy* ( $X_2$ ) sebesar 0,696 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *self efficacy* ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,696 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.
4. Koefisiensi untuk variable *human relations* ( $X_3$ ) sebesar 0,687 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya *human relations* ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,687 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah.

Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

**UJI HIPOTESIS**

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations*) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Penentuan t tabel menggunakan rumus  $df = n - k$  ( $34 - 4 = 30$ ), sehingga diperoleh angka pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,042.

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,543	3,093		-,499	,621
DK	,695	,225	,392	3,083	,004
SE	,696	,284	,297	2,449	,020
HR	,687	,200	,385	3,432	,002

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,083 > t_{tabel}$  2,042. Dilihat dari signifikan, disiplin kerja memiliki nilai sebesar  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y, dan dapat disimpulkan  $H_1$  diterima.
2. Variabel *self efficacy* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,449 > t_{tabel}$  2,042. Dilihat dari signifikan, *self efficacy* memiliki nilai sebesar  $0,020 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan *self efficacy* ( $X_2$ ) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y, dan dapat disimpulkan  $H_2$  diterima.
3. Variabel *human relations* mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,432 > t_{tabel}$  2,042. Dilihat dari signifikan, *human relations* memiliki nilai sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan *human relations* ( $X_3$ ) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Y, dan dapat disimpulkan  $H_3$  diterima.

**Uji Simultan (Uji F)**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on Residual	435,140	3	145,047	20,973	,000 <sup>b</sup>
Total	207,478	30	6,916		
	642,618	33			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa F hitung adalah  $20,973 > F$  tabel sebesar 2,91 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Puspita Warna Kebumen.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,645	2,62982

Berdasarkan tabel IV-14 diatas, diperoleh angka R Square sebesar 0,677 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,645. Hal ini berarti 0,645 atau 64,5% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations*. Sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen**

Sesuai dengan hasil Regresi dan Uji t, variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,083 dan nilai sig sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen, artinya indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran karyawan setiap hari, ketetapan jam kerja, menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenal, dan ketataan karyawan terhadap peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

# Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen**

Sesuai dengan hasil Regresi dan Uji t, variabel *self efficacy* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,449 dan nilai sig sebesar 0,020 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen, artinya indikator *self efficacy* yang meliputi keyakinan diri dapat menyelesaikan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, dapat berusaha dengan keras gigih dan tekun, dan dapat bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan mampu meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf (2018) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana”, yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen**

Sesuai dengan hasil Regresi dan Uji t, variabel *human relations* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,432 dan nilai sig sebesar 0,002 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,042 dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen. Artinya, indikator *human relations* yang meliputi hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien, dan hubungan dengan masyarakat dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asrifah (2015), dengan judul “Pengaruh *Human Relations* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen**

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,973 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen. Besarnya sumbangan efektif dari disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* secara bersama-sama kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen ditunjukkan dengan hasil perhitungan *Adjusted R Square* sebesar 64,5% dan sisanya sebesar 35,5% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* terhadap kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja di Puspita Warna Kebumen.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.
3. *Human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik *human relations*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja di Puspita Warna Kebumen.
4. Disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* secara bersama sama memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* dengan pengaruh totalnya 64,5%. Sedangkan masih terdapat variabel lain yang belum diteliti dengan pengaruh 35,5% seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya.

## Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

2. Adanya keterbatasan peneliti dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai keadaan yang sebenarnya.

### Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi penelitian bagi teori-teori tentang disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

### Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Para karyawan menaati peraturan yang ada, kemudian mereka tepat waktu saat masuk kerja maupun pulang kerja. Para karyawan juga menggunakan alat dan kelengkapan kantor yang telah ditentukan. Oleh karena itu, untuk tetap menjaga disiplin kerja yang sudah baik, hendaknya manager lebih mempertegas lagi dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin, dan selalu memberikan arahan akan betapa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Para karyawan memiliki kepercayaan diri yang lebih untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, merasa yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan dan yakin bahwa mereka mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Oleh karena itu, untuk tetap menjaga *self efficacy* yang sudah baik, hendaknya manager selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka selalu memiliki keyakinan yang tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas yang ada.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relations* berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan komunikasi antara karyawan yang satu dengan lainnya juga terjalin dengan harmonis. Oleh karena itu, untuk tetap menjaga *human relations* yang sudah baik, hendaknya manager selalu mengondisikan setiap karyawan untuk bekerja sama, serta selalu budayakan senyum, sapa, dan salam antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

### Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori kinerja, disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations* yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja berhubungan dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Peningkatan kinerja akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan kinerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, *self efficacy*, dan *human relations*. Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Suparno (2015), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2009), yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.
3. Penelitian ini telah membuktikan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Baron dan Bryne (2003), yang mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.
4. Penelitian ini telah membuktikan bahwa *human relations* memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Effendy (2009), yang mengatakan bahwa *human relations* adalah suatu komunikasi persuasif, bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja. Jadi *human relations* bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. *Human relations* adalah suatu "action oriented". Suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alo. 1997. *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Asrifah. 2015. *Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*.
- Baron, R.A dan Donn Byrne. 2003. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- Brown, et.al. 2008. *Generation Y in The Workplace*. Journal of HR management. The Bush School Texas University.
- Davis, Keith. 2002. *Foundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Puspita Warna Kebumen)

- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung : Alumni.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gist, Marilyn E. And Terence R. Mitchel. 1992. *Self Efficacy : A Theoretical Analisis of Determinants and Malleability*. Academy of Management Review. 17(2) 183-211.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*.
- Onong. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Bandung : Alumni.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Ismail. 2018. *Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Mandiri Wiradana*.