PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

KHANSA AULIA QATRUNNADA
NIM. B1022201060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
(2025)

PENGARUH SELF EFFICACY, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI KALIMANTAN BARAT

SKRIPSI

OLEH:

KHANSA AULIA QATRUNNADA
NIM. B1022201060

SKRIPSI INI DIAJUKAN SEBAGAI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN KARYA ILMIAH SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat, yang diuji pada **29 Juli 2025** adalah karya saya bukan *plagiarism,* baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan atau meniru karya tulis orang lain, maka gelar dan ijazah kesarjanaan saya dibatalkan.

Pontianak, 29 Juli 2025
Pembuat Pernyataan

Khansa Aulia Qatrunnada
NIM. B1022201060

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Khansa Aulia Qatrunnada
Nim	:	B102201060
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2018 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 29 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Khansa Aulia Qatrunnada

NIM. B1022201060

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

Penanggung Jawab Yuridis

Khansa Aulia Qatrunnada
B1022201060

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 29 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.	09/09/2025	
		198109092006042002		
2	Pembimbing 2	Ikram Yakim, S.E., M.M.	09/09/2025	
		199204212022031008		
3	Penguji 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.	09/09/2025	
		197506081998021001		
4	Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.	09/09/2025	
		199009202022031006		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 25 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada ALLAH SWT. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi Wassalam,sebagai teladan terbaik beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Dengan rahmad dan ridho Allah Subhanahu Wata’ala, penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gerlar sarjana Strata-1 pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura Pontianak. Ada suka maupun duka yang penulis rasakan saat menulis skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan semangat oleh berbagai pihak, baik secara moral maupun material. Oleh karena itu, dengan rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc, selaku Seketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M, selaku Koordiantor Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

6. Ibu Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah senantiasa memberikan ilmu, bimbingan, serta memberikan masukan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Ikram Yakim, S.E., M.M, Selaku Dosen Pembimbingan Kedua skripsi yang sudah banyak memberikan ilmu, bimbingan, membantu , serta memberikan petunjuk serta pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si dan Hasanudin, S.E., M.M yang digantikan oleh Bapak Arman Jaya, S.Pd.I., M.M, Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Khususnya Manajemen SDM Universitas Tanjungpura Pontianak yang sudah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
10. Semua Staf Akademik, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan serta semua karyawa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
11. Bapak/Ibu karyawan Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat yang telah menjadi responden dalam skripsi ini.
12. Kedua orang tua penulis tercintai yakni Bapak Dedy Apriady, S.E dan Ibu Ellis Nur, S.E, yang selalu memberikan yang terbaik, mendidik, mendukung dan memberikan kasih sayang penuh dan menjadi panutan hidup bagi penulis. Terima kasih atas semua doa, dukungan dan semangat yang senantiasa menyertai penulis hingga akhirnya mendapat meraih gelar sarjana. Terima kasih juga atas setiap usaha yang telah ayah dan bunda lakukan agar penulis bisa menyelesaikan pendidikan ini. Semoga ayah dan bunda selalu diberikan kesehatan, umur panjang dan senantiasa hadir dalam setipa perjalanan serta pencapaian penulis. Along *love you so much* ayah dan bunda.

13. Kedua Adik penulis tersayang, Khansa Audya Zayzafina dan Muhammad Aufar Ilhamy, memberikan canda dan tawa serta semngan dan doa kepada penulis hingga penulis bisa ampai ke tahap ini.
14. Sahabat penulis yakni Putri Aisyah, yang sudah penulis anggap sebagai saudara. Terima kasih selalu setia mendampingin dan membantu dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini, yang menjadi tempat berbagai keluh kesah, support system terbaik, serta selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis. *Thank you so much for everything Putrii, you're bestt*!!.
15. Sahabat penulis sejak SMA yakni Putri, Tegar dan Aji, yang selalu membuat penulis merasa bisa menjadi diri sendiri, selalu hadir di saat penulis merasa lelah namun tetap menghadirkan canda dan tawa dan selalu mendukung penulis hingga saat ini. Terima kasih atas energi positif yang telah kalian berikan kepada penulis.
16. Terima kasih kepada sahabat SMP saya yakni Zakia, Nur, Nabila, Khai, Yaya dan Pilja, yang telah memberikan semangat dan dukungan dari awal proses perkuliahan hingga akhir penulisan skripsi ini.
17. Teman sejak awal penulis kuliah yakni Rizki Zakia Fatriani dan Siska Wulandari, selaku teman dekat penulis yang selalu bersama dari awal kuliah hingga penyusunan skripsi ini selesai, terima kasih atas dukungan, canda, tawa dan kebersaaman yang selalu kalian berikan kepada penulis.
18. Kepada teman-teman angkatan 2020, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan bantuan selama sama perkuliahan ini.
19. Idola penulis BTS, Seventeen dan NCT Dream, Terima kasih telah menghasilkan music dan karya-karya yang indah dan menjadi moodbooster dan penyemangat penulis selama penulisan skripsi ini.
20. *Last but not least*, Khansa Aulia Qatrunnada, ya! diri saya sendiri.Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai titik ini, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang

diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. *God thank you for being me independent women, i know there are more great ones but i'm pround of this achievement*.

Segala upaya dan kemampuan yang maksimal telah peneliti berikan dalam penulisan skripsi ini guna sebagai penambahan, pengembangan wawasan dan studi. Namun demikian penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

Pontianak, 29 Juli 2025



Khansa Aulia Qatrunnada
NIM. B1022201060

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

Khansa Aulia Qatrunnada
B1022201060

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisi apakah pengaruh *self efficacy*, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas peridustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral Provinsi Kalimantan Barat. Latar belakang penelitian ini didasari oleh penurunan kinerja karyawan pada tahun 2024, yang diduga disebabkan oleh menurunnya rasa percaya diri, lemahnya motivasi internal untuk bekerja, serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung.Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 115 orang, dengan sampel sebanyak 89 responden. Pengumpalan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS Versi 26, melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penting bagi instansi untuk memperhatikan faktor psikologis dan hubungan sosial di tempat kerja agar kinerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan

The Influence Of Self Efficacy, Work Motivation And Non Physical Work Environment On Employee Performance At The Office Of Industry, Trade, Energy And Mineral Resources Of West Kalimantan Province

Khansa Aulia Qatrunnada
B1022201060

Management Study Program
Faculty Of Economics And Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

The study aims to analyze whether the influence of self efficacy, work motivation and non physical work environment on employee performance at the office of industry, trade, energy and mineral resources of West Kalimantan Province. The background of this study is based on a decrease in employee performance in 2024, which is thought to be caused by decreased self confidence, weak internal motivation to work, and unsupportive non physical work environment conditions.The research method used in this study is a quantitative approach. The study population amounted to 115 people, with a sample of 89 respondents. Data collection was carried out through distributing questionnaires and analyzing data using SPSS Version 26, through validity, reliability, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing.The results showed that self efficacy, work motivation, and non physical work environment have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that it is important for agencies to pay attention to psychological factors and social relationships in the workplace so that employee performance and productivity can increase.

Keyword : Self Efficacy, Work Motivation, Non Physical Work Environment, Employee Performance.

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH *SELF EFFICACY*, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI KALIMANTAN BARAT

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam keberlangsungan dan pecapaian tujuan instansi. Kualitas dan kinerja SDM sangat memengaruhi kemajuan suatu organisasi, sehingga pengelolaan SDM perlu diarahkan pada peningkatan profesionalisme, produktivitas dan efektivitas kerja. Namun, perubahan lingkungan kerja dan tuntutan zaman menuntut adanya penyesuian melalui pelatigan, promosi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2024. Penurunan ini menjadi indikator adanya masalah dalam pelaksanaan tugas dan efektivitas kerja yang diduga dipengaruhi oleh rendahnya *self efficacy*, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung. *Self efficacy* yang rendah membuat karyawan kurang percaya diri dan mudah menyerah dalam menghadapi tugas. Motivasi kerja yang menurun tampak dari kurangnya kedisplinan dan inisiatif, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dan dukungan sosial, memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Ketidakharmonisan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan. Studi ini berfokus pada analisis bagaimana *self efficacy*, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan bagi instansi untuk terus dapat mempertahankan kualitas kinerja karyawan untuk mendukung keberhasilan suatu intansi.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 115 orang dan sampel sebanyak 89 responden. Proses pengelolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Pengumpulan data dilakukan dengan menyabarkan kuesioner kepada responden dengan pengukuran variabel dengan skala *likert*. Analisis data dilakukan dengan Uji Intrumen yaitu, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisi Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis, Analisis Koefisien Determinasi (R2), Uji Signifikan Simultan (Uji F), Uji Signifikan Persial (Uji T).

4. Hasil Penelitian

1. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perindutrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan, Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) diterima, yaitu *self efficacy* berpengaruuh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keyakinan tinggi cenderung

menunjukan kinerja yang baik. Hasil analisis menunjukan bahwa hipotesis alternatif (H2) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi dapat membuat lebih bersemangat dalam mencapai target kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H3) diterima, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signigikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi yang baik, berkontribusi positif terhadap kinerja.

Saran, Instansi pemerintahan disarankan memperkuat manajemen SDM dengan pelatihan, sistem penghargaan yang adil, serta budaya kerja yang positif guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Untuk penelitian lebih lanjut, peneliti dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel tambahan, menggunakan metode campuran (mixed-method), memperluas subjek penelitian ke berbagai instansi atau sektor, dan menggabungkan penilaian karyawan, atasan, dan data instansi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Untuk karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri, menumbuhkan motivasi pribadi, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KARYA ILMIAH SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... **iii**
LEMBAR YURIDIS ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
RINGKASAN SKRIPSI ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xviii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang **1**
1.2 Identifikasi Masalah **8**
1.2.1 Pernyataan Masalah **8**
1.2.2 Pertanyaan Peneliti **9**
1.3 Tujuan Penelitian **9**
1.4 Kontribusi Penelitian **9**
1.4.1 Kontribusi Teoritis **9**
1.4.2 Kontribusi Praktis **10**
1.5. Gambaran Konseptual Penelitian **10**
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **11**
2.1. Landasan Teori **11**
2.1.1 Self Efficacy **11**
2.1.1.1. Dimensi Dan Indikator *Self Efficacy* Untuk Mengukur Kinerja Karyawan **12**
2.1.1.2. Faktor *Self Efficacy* Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan **12**

2.1.2 Motivasi Kerja 13

2.1.2.1 Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja Untuk Mengukur Kinerja Karyawan 14

2.1.2.2 Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 15

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik 16

2.1.3.1. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Untuk Mengukur Kinerja Karyawan 17

2.1.3.2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 17

2.1.4 Kinerja Karyawan 18

2.1.4.1. Dimensi Dan Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan 19

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 20

2.2 Kajian Empiris 21

2.3 Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 27

2.3.1 Kerangka Konseptual 27

2.3.2 Hipotesis Penelitian 27

2.3.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan . 27

2.3.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 28

2.3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 28

BAB III METODE PENELITIAN 29

3.1 Bentuk Penelitian 29

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 29

3.3 Data 29

3.3.1 Jenis Data 29

2.3.3 Teknik Pengumpulan Data 30

3.4 Populasi dan Sampel 31

3.4.1 Populasi 31

3.4.2 Sampel 31

3.5 Variabel Penelitian 32
3.5.1 Oprasional Variabel 32
3.6 Metode analisis 35
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 35
3.6.1.1 Uji Validitas 36
3.6.1.2 Uji Reliabilitas 36
3.6.2 Uji Asumsi Klasik 36
3.6.2.1 Uji Normalitas 37
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas 37
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas 37
3.6.2 Analisis Regresi Berganda 38
3.6.3 Pengujian Hipotesis 38
3.6.3.1 Analisis Koefisien Determinasi (R2) 38
3.6.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 39
3.6.3.3 Uji Signifikan Persial (Uji T) 39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Deskrispi Data 40
4.1.1. Identitas Data Responden 40
4.1.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
4.1.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia 41
4.1.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja Di Instanasi 41
4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 42
4.3 Analisis Data 44
4.3.1 Uji Intrument 44
4.3.1.1 Uji Validitas 44
4.3.1.2 Uji Reliabilitas 45
4.4 Uji Asumsi Klasik 45
4.4.1 Uji Normalitas 45
4.4.2 Uji Multikolinieritas 46

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 47
4.3.3.1 Uji Heteroskedastisitas Glejser 47
4.5 Analisis Regresi Berganda 48
4.6 Pengujian hipotesis 49
4.6.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 49
4.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 50
4.6.3 Uji Signifikan Persial (Uji T) 51
4.7 Pembahasan 53
4.7.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan 53
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 53
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 54
4.7.4 Pengaruh Ketiga Variabel Secara Simultan 55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 56
3.1 Kesimpulan 56
5.2 Saran 57
5.2.1. Saran untuk Instansi Pemerintah 57
5.2.2. Saran untuk penelitian selanjutnya 57
5.2.3. Saran Untuk Karyawan 58
DAFTAR PUSTAKA 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat 2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 21
Tabel 3.1 Pengukuran Variabel Penelitian 30
Tabel 3.2 Oprasional Variabel Penelitian 32
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia 41
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja Di Instansi 42
Tabel 4. 4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 43
Tabel 4.5 Uji Validitas Seluruh Variabel 44
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas 45
Tabel 4.7 Uji Normalitas 46
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas 47
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas 489
Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda 48
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi (R2) 50
Tabel 4.12 Uji F Simultasn 51
Tabel 4.13 Uji Persial T 51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Tingkat Pencapaian Kinerja Dinas Tahun 2022 Sampai Tahun 2024 Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat 3

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 63
Lampiran 2 Identitas Responden 66
Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian 68
Lampiran 4 Output Hasil Penelitian 72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci utama semua aktivitas dalam keberlangsungan sebuah instansi dalam mencapai tujuan, tanpa adanya sumber daya manusia dalam instansi dapat mengakibatkan instansi tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi diharapkan dapat melakukan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditugaskan oleh instansi. Pada prinsipnya, sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalam sebuah instansi, yang bertindak sebagai pelaksana, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan bukan hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi juga dianggap sebagai modal atau aset bagi instansi. Instansi dibentuk dengan berbagai pandangan visi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Sumber daya manusia terus mengalami perubahan yang signifikan. Untuk menyesuaikan diri dengan tren baru, diperlukan peningkatan keterampilan, perputaran jabatan, promosi, adaptasi lingkungan, budaya organisasi yang berubah, adaptasi terhadap perubahan kebutuhan bisnis, serta perkembangan teknologi dan otomatis proses kerja. Instansi yang ingin sukses harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat kemampuan karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Salah satu tantangan utama yang dihadapi instansi saat ini dan di masa depan adalah bagaimana mereka dapat mempersiapkan SDM yang memiliki kualitas, inovasi, dan kreativitas yang tinggi.

Dalam mengelola sumber daya manusia, meningkatnya persaingan bisnis mendorong organisasi untuk memperhatikan kualitas SDM dalam strategi pengembangan instansi. Manajemen dihadapkan pada tugas untuk mencapai tujuan

organisasi dan menjaga kelangsungan perusahaan, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia karena hal yang mendasar yang perlu diperhatikan instansi adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu instansi.

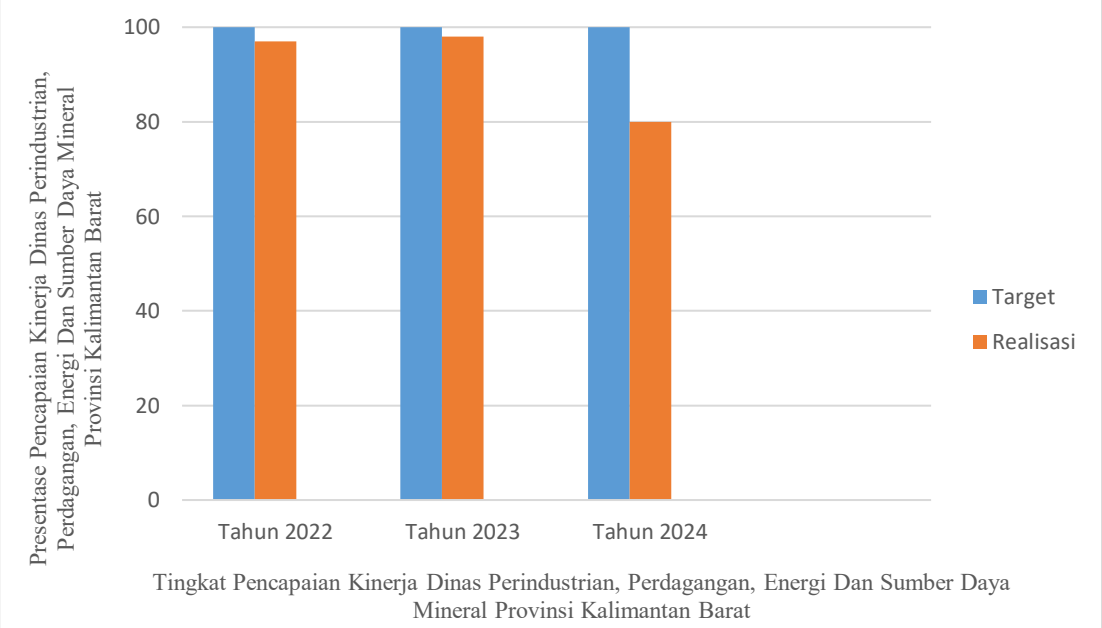
Pada sebuah instansi, salah satu aspek terpenting adalah memiliki sumber daya manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang berfokus pada sistem kinerja karir yang menekankan pada kinerja karyawan serta mengarah pada pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi, dan menerapkan disiplin kerja yang baik. Dengan proses-proses tersebut diharapkan karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka karena telah mendapat pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas yang mereka lakukan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu instansi. Jumlah sumber daya Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 115 orang, dengan rincian sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan					Jumlah Karyawan
	SMA/SMK	D-III	S1	S2	S3	
Laki-Laki	23	6	34	11	1	75
Perempuan	9	4	22	5	-	40
Jumlah	32	10	56	16	1	115

Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat, 2025

Menurut (Meiner, 2005), kinerja adalah prestasi yang dapat diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, di mana keberhasilan yang dicapai oleh individu tidak dapat dibandingkan dengan individu lainnya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor pemerintahan yang dituntut untuk menyediakan layanan public yang efisien, efektif dan berkualitas. Namun, masalah kinerja karyawan yang kurang optimal masih sering terjadi di lapangan. Contohnya adalah karyawan yyang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktunya, terlambat menyelesaikan tugas, kurang teliti dalam bekerja dan tidak berusaha untuk belajar sendiri. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kualitas layanan publik dan pencapaian program kerja, tetapi juga mempengaruhi citra dan reputasi intansi.



Sumber: Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat, 2025

Gambar 1.1
Persentase Tingkat Pencapaian Kinerja Dinas Tahun 2022 Sampai Tahun 2024 Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan data diatas, penurunan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat menjadi permasalahan penting yang perlu segera dianalisis unutk mengetahui penyebabnya. Data menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir menunjukkan rata-rata pencapaian sebesar 93,63%. Pencapaian ini tergolong tinggi pada tahun 2022 dan 2023, namun pada tahun 2024 terjadi penurunan yang cukup signifikan. Meskipun secara angka masih tergolong baik, penurunan ini menunjukkan bahwa karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta penurunan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, kendala yang ditemukan bukan hanya pada pencapaian target, tetapi juga pada aspek kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Ada beberapa karyawan yang tampak tidak termotivasi, bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kemampuan mereka. Kondisi ini menunjukan bahwa adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik internal seperti kepercayaan diri (*self-efficacy)* dan motivasi kerja, maupun eksternal seperti dukungan lingkungan kerja non fisik yang berperan dalam menurun kinerja karyawan.

Salah satu faktor internal yang berpngaruh adalah *Self Efficacy*. Menurut Bandura (Rustika, 2012), *self efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* dapat memotivasi individu, meningkatkan kemampuan kognitif, dan mendorong tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang ada. Menurut (Pratomo, 2022) *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi dalam berbagai situasi, serta kemampuannya untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu. Dalam instansi Pemerintahan, karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung merasa ragu untuk mengambil inisitif, kurang percaya diri dalam menghadapi tugas baru, serta mudah menyerah ketika dihadapi pada tantangan. Hal ini berdampak langsung pada rendahnya produktifitas dan efisiensi kerja,

Rendahnya *Self-efficacy* berdampak signifikan bagaimana seorang karyawan menghadapi tugas dan tantangan di tempat kerja. Dalam kenyataannya, ketika karyawan tidak memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimilikinya, mereka cenderung merasa tidak percaya diri dan kurang termotivasi untuk berinovasi. Misalnya ada karyawan yang menghindari pekerjaan yang dianggap sulit atau enggan mengambil tanggung jawab tambahan karena merasa tidak mampu. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya pelatihan, minimnya dukungan dan umpan balik, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung perkembangan kemampuan individu. karyawan yang jarang mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya dapat menghilangkan keyakinan pada kemampuannya, apalagi jika harus menghadapi tekanan kerja tinggi tanpa panduan atau sumber daya yang memadai. Kondisi ini dapat membuat mereka cenderung pasif, kurang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Akibatnya, perkembangan professional terhambat dan kualitas kinerja pun menurun.

Hal ini memungkinkan individu untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diinginkan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keyakinan diri dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas, upaya strategis seperti pemberian program pelatihan, pemberian dukungan serta penciptaan lingkungan kerja yang memberdaya untuk meningkarkan *self-efficacy* karena karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, lebih percaya diri, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini akan memiliki dampak besar terhadap kinerja mereka..

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018), motivasi kerja adalah kebutuhan yang muncul dari dalam diri seseorang yang terinspirasi dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, penuh kegembiraan, dan kesungguhan, sehingga hasilnya berkualitas. Ketika seorang karyawan dihargai dan termotivasi, mereka secara aktif berupaya mendukung tujuan instansi tempat mereka bekerja. Motivasi juga

berperan sebagai sumber energi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang kuat, baik dari faktor internal maupun eksternal, berdampak signifikan pada pertumbuhan dan perkembangan instansi.

Seiring dengan perkembangan zaman, pencatatan kehadiran karyawan kini banyak menggunakan system absensi elektronik untuk mencegah dan mengurangi pelanggaran disiplin kerja. Penggunaan sistem ini diwujudkan melalui absensi berbasis wajah atau sidik jari yang sederhana, praktis serta menghemat waktu dan tenaga. Selain itu, sistem ini lebih aman dan akurat dalam mencatat kehadiran dan kepulangan karyawan karena data secara otomatis tersimpan di *data base*. Kehadiran menjadi aspek penting bagi instansi atau lembaga, salah satunya sebagai bahan evaluasi.

Namun, seringkali terdapat masalah yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja pada kantor dinas perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral provinsi kalimantan barat yang ditandai dengan sering ditemukan karyawan yang hanya hadir untuk memenuhi kewajiban formal seperti mengisi presensi, tanpa melakukan tugas secara optimal. Perilaku ini disebabkan oleh rendahnya dorongan dari dalam diri karyawan yang ditandai dengan minimnya inisiatif, kurang dedikasi dan sikap pasif untuk menetap di kantor dan melaksanakan tanggung jawab sesuai ketentuan yang berlaku yang kemudian menghambat pengembangan diri dan efektifitas kerja.

Seperti rendahnya kedisiplinan dalam kehadiran dan penyalahgunaan jam kerja sehingga pemanfaatan waktu yang tidak efektif dan berdampak negatif pada kinerja. Rendahnya motivasi ini tidak hanya menghambat produktivitas individu, tetapi juga dapat menciptakan penurunan efisiensi kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, pemberian motivasi kepada karyawan perlu dilakukan dengan memenuhi kebutuhan mereka berdasarkan hasil kinerja yang dicapai, serta menciptakan sikap optimisme yang positif terhadap situasi kerja yang akan memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Faktor eksternal yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut (Mangkunegara, 2004), lingkungan kerja non-fisik memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dorongan untuk berprestasi yang perlu dimiliki karyawan

harus dikembangkan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri akan memperkuat ketahanan pribadi, dan ketika didukung oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, pencapaian kinerja akan menjadi lebih mudah. Lingkungan kerja non-fisik adalah suasana kerja yang tidak terlihat secara langsung, namun memiliki pengaruh signifikan. Aspek lingkungan kerja non fisik ini mencakup hubungan interpersonal, komunikasi, manajemen konflik, dan dukungan sosial. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung melalui komunikasi yang efektif antar anggota tim dan dukungan dari atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Rendahnya lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa masih kurang nyamannya bagi karyawan karena lingkungan kerja psikologis karyawan di dalam instansi dirasa masih kurang baik, yang dimana masih terdapatnya beberapa karyawan yang berkelompok di lingkungan kerja antara karyawan satu dengan lainnya yang mungkin dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Seorang Pemimpin harus dapat memotivasi dan mendorong karyawan agar tetap bersemangat saat bekerja untuk mencapai tingkat kinerja dan produktivitas yang optimal. Lingkungan kerja non-fisik juga mencakup perilaku dan interaksi antara pemimpin dengan karyawan, serta hubungan antar rekan kerja.

Penting bagi pemimpin untuk menjalin hubungan yang baik dengan karyawan guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan bebas dari masalah, karena karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan lebih produktif dan berdampak positif pada organisasi, membentuk suasana kekeluargaan. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja non fisik di sekitar karyawan agar memberikan dampak positif pada kinerja individu. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Manfaat dari lingkungan yang baik ini termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja, karena karyawan akan lebih berdedikasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi uuntuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas hasil

kerja yang dicapai, yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Penelitian ini memfokuskan pada tiga faktor yang memngaruhi kinerja yaitu *self-efficacy,* motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. *Self-efficacy* berperan dalam membentuk keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, motivasi kerja menjadi pendorong utama untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memberikan dukungan social dan suasana kerja yang kondusif bagi terciptanya produktifitas.

Fokus penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat dengan mengkaji Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan karena ketiga varaibel tersebut memiliki keterkaitan langsung secara teoritis maupun praktis, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama instansi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan kinerja yang optima, sehingga diperlukan pengambangan berkelanjutan melalui penelitian, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung. Karena rendahnya *self efficacy*, motivasi kerja, serta suasana kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan produktifitas dan efektivitas kerja seperti yang terjadi pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat yang mengalami penurunan kinerja pada tahun 2024 meskipun sebelumnya menunjukkan pencapaian yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, motivasi kerja dan

Lingkungan kerja pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

1.2.2 Pertanyaan Peneliti

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian khususnya di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor seperti *Self Efficacy,* Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan atau instansi Pemerintah dalam memahami pengaruh self efficacy, motivasi kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategis pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat dan efektif. Dengan penerapan kebijakan yang mendukung peningkatan rasa percaya diri, motivasi, serta suasana kerja yang positif, diharapkan produktifitas dan efesiensi kerja karyawan dapat semakin optimal.

1.5. Gambaran Konseptual Penelitian

Gambaran konseptual dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel bebas, yaitu *Self Efficacy* (X1) menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui rasa percaya diri dan optimisme. Motivasi Kerja (X2) merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam mencapai target organisasi. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) mencakup aspek psikologis seperti hubungan sosial dan komunikasi yang mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja yang diperkirakan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu Kineja Karyawan (Y).

Ketiga variabel tersebut diyakini memiliki peran penting dalam membentuk dan mendorong kinerja individu di lingkungan instansi Pemerintah. Dengan adanya peningkatan *self efficacy*, dorongan motivasi kerja yang kuat, serta lingkungan kerja non fisik yang mendukung, maka diharapkan karyawan mampu menunjukkan produktifitas kerja yang optimal. Hubungan antar variabel yang lebih terarah guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.