

PERAN DISIPLIN KERJA, MANAJEMEN WAKTU, DAN EFIKASI DIRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI TOKO MITRA BANGUNAN JAKABARING

ARTICLE INFO

Article History

Submission:

Review:

Revised:

Accepted:

Published:

Keywords

Keyword 1 disiplin kerja

Keyword 2 manajemen waktu

Keyword 3 efikasi diri

Keyword 4 kinerja karyawan

Keyword 5 toko bangunan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Mitra Bangunan Jakabaring. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan operasional perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan tanggung jawab dan ketepatan waktu kerja. Manajemen waktu yang baik terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, efikasi diri berkontribusi positif terhadap motivasi dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kedisiplinan, perencanaan waktu yang optimal, serta penguatan keyakinan diri untuk mendorong kinerja yang lebih maksimal.

M. Zaki ¹, Lydia Rahma ²,

Universitas Palembang¹, Institute Prasteya Mandiri²

Corresponding email: zakisaja31@gmail.com¹, lydiarahma1503@gmail.com²

Introduction

Dalam era persaingan usaha yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk atau layanan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan merupakan aset penting dalam organisasi yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional. Terutama pada sektor ritel dan perdagangan bahan bangunan seperti Toko Mitra Bangunan Jakabaring, peran karyawan sangat krusial karena mereka terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan pelanggan, pengelolaan stok, serta pemenuhan kebutuhan harian konsumen. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Namun, dalam praktiknya masih banyak tantangan yang dihadapi perusahaan terkait perilaku kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal di Toko Mitra Bangunan Jakabaring, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih kurang disiplin dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas, kurang optimal dalam memanfaatkan waktu kerja, serta menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam mengambil keputusan operasional. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa tiga faktor psikologis dan perilaku kerja, yakni disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri, memegang peran penting dalam membentuk performa kerja yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen terhadap

tanggung jawab. Manajemen waktu berkaitan dengan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi penggunaan waktu secara efektif. Sementara itu, efikasi diri menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Ketiga aspek ini saling berinteraksi dan membentuk kerangka psikologis yang mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.

Berbagai studi telah menyoroti pentingnya faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Handoko (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor jasa. Sementara itu, Fitriana dan Sudirman (2020) menemukan bahwa manajemen waktu yang baik berdampak langsung pada peningkatan efisiensi kerja dan pengurangan tingkat stres di kalangan karyawan. Studi lain oleh Lestari dan Ramdani (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki kontribusi besar dalam mendorong motivasi intrinsik serta pencapaian target kerja.

Secara kuantitatif, penelitian-penelitian tersebut menyimpulkan bahwa setiap variabel baik disiplin kerja, manajemen waktu, maupun efikasi diri memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja. Akan tetapi, masih sedikit kajian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model untuk melihat kontribusi simultan dan interaksinya. Padahal dalam praktik dunia kerja, ketiga variabel tersebut cenderung saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan secara mutlak.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori utama. Pertama, teori disiplin kerja yang dikembangkan oleh Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki atau membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku seseorang sehingga mereka secara sukarela menaati peraturan yang ada. Disiplin dianggap sebagai fondasi dari kinerja yang stabil dan berkelanjutan. Kedua, konsep manajemen waktu dijelaskan oleh Macan (1994) dalam teorinya tentang time management behavior, yang menekankan pentingnya perencanaan, penetapan prioritas, dan pengendalian diri dalam mengelola waktu kerja. Individu dengan keterampilan manajemen waktu yang tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Ketiga, efikasi diri merujuk pada teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa persepsi individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan akan memengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan, ketekunan dalam menghadapi tantangan, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Ketiga teori tersebut menjadi landasan penting dalam menjelaskan bagaimana aspek perilaku dan psikologis karyawan dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal di tempat kerja.

Dari uraian penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait pengaruh masing-masing variabel secara terpisah terhadap kinerja, masih terdapat keterbatasan dalam mengkaji ketiganya secara simultan. Gap penelitian ini mencakup tentang minimnya integrasi variabel dalam satu model analisis yang utuh, padahal dalam dunia kerja nyata, disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri saling berinteraksi. Kemudian konteks penelitian yang dominan pada sektor formal atau industri besar, sedangkan studi pada sektor ritel bahan bangunan skala menengah seperti Mitra Bangunan masih jarang dilakukan. Dan kurangnya pendekatan empiris berbasis data lapangan yang spesifik terhadap tantangan kinerja karyawan di tingkat operasional harian.

Penelitian ini berusaha mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara komprehensif peran ketiga variabel terhadap kinerja karyawan dalam konteks ritel lokal, yang memiliki dinamika dan karakteristik tersendiri. Urgensi penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama, dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Toko Mitra Bangunan Jakabaring dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Dengan memahami kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja, perusahaan dapat menyusun program pelatihan, evaluasi kinerja, dan pembinaan yang lebih tepat sasaran.

Kedua, dari sisi akademik, penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana faktor internal individu memengaruhi performa kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan serta pengembangan teori dalam konteks kerja operasional lebih jauh, dalam konteks pemulihan ekonomi pasca-pandemi, sektor usaha kecil dan menengah (UKM) termasuk ritel bangunan menjadi

tulang punggung perekonomian lokal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di sektor ini memiliki dampak yang luas tidak hanya terhadap kelangsungan usaha, tetapi juga terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Dalam konteks operasional harian di Toko Mitra Bangunan Jakabaring, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk menjaga ritme kerja yang stabil dan konsisten. Perusahaan ini memiliki aktivitas bisnis yang dinamis, mulai dari pelayanan langsung kepada pelanggan, pengelolaan stok barang, hingga transaksi penjualan dan pengiriman. Dalam kegiatan tersebut, kecepatan dan ketepatan menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan pelanggan.

Namun, tantangan yang dihadapi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai target waktu, serta kurang mampu mengelola tekanan kerja saat jam sibuk. Beberapa karyawan juga menunjukkan sikap pasif terhadap perubahan kebijakan perusahaan, serta kurang percaya diri dalam mengambil keputusan yang memerlukan inisiatif. Masalah-masalah tersebut mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui pembinaan aspek disiplin, manajemen waktu, dan efikasi diri.

Manajer toko telah berupaya menerapkan berbagai pendekatan seperti briefing pagi, pelatihan singkat, dan rotasi kerja. Namun, tanpa pemahaman mendalam mengenai pengaruh psikologis dan perilaku kerja terhadap kinerja, kebijakan yang diambil sering kali bersifat reaktif dan belum menyentuh akar permasalahan. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian yang mampu memetakan secara ilmiah sejauh mana kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan, agar pengambilan keputusan berbasis data dapat dilakukan secara lebih efektif.

Dalam skala yang lebih luas, penguatan kinerja karyawan di sektor usaha ritel seperti Toko Mitra Bangunan Jakabaring memiliki kontribusi terhadap penguatan ekonomi lokal. Perusahaan-perusahaan berskala menengah ini menjadi tulang punggung dalam penyediaan lapangan kerja informal dan semi-formal bagi masyarakat di sekitar wilayah Jakabaring dan sekitarnya. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas karyawan tidak hanya penting bagi produktivitas internal perusahaan, tetapi juga berdampak langsung terhadap penghidupan masyarakat setempat.

Dalam situasi pasca-pandemi COVID-19, banyak usaha yang tengah berjuang untuk bangkit dari keterpurukan ekonomi. Pemerintah mendorong pelaku usaha untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Salah satu cara efektif untuk mendukung tujuan tersebut adalah melalui penguatan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengelola potensi individu yang dimiliki setiap karyawan. Peningkatan efikasi diri, disiplin kerja, dan pengelolaan waktu menjadi elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, produktif, dan kompeten. Secara teoritis, kajian ini memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, psikologi kerja, dan perilaku organisasi. Dalam kerangka teori perilaku organisasi, kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja. Tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini merupakan faktor internal individu yang berperan sebagai prediktor terhadap keluaran kerja (performance output).

Teori disiplin kerja yang dikembangkan Rivai (2011) menekankan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral terhadap tanggung jawab kerja. Disiplin menjadi pembentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung produktivitas kerja. Di sisi lain, manajemen waktu menurut Claessens et al. (2007) adalah keterampilan kognitif dan perilaku dalam mengalokasikan waktu untuk aktivitas yang paling prioritas. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung mampu menghindari prokrastinasi dan meningkatkan efisiensi kerja.

Sedangkan efikasi diri, menurut Bandura (1997), merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan. Efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi, ketekunan, dan strategi coping yang digunakan individu saat menghadapi hambatan kerja. Oleh karena itu, efikasi diri dianggap sebagai fondasi penting dari motivasi intrinsik dan perilaku kerja yang proaktif. Keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan telah dibuktikan secara terpisah dalam berbagai studi terdahulu. Namun, integrasi ketiganya dalam

konteks kerja operasional ritel bangunan masih sangat terbatas. Penelitian ini hadir untuk menjembatani kesenjangan teoritis tersebut.

Penelitian ini memiliki beberapa unsur originalitas. Pertama, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan model regresi linear berganda memungkinkan analisis simultan terhadap ketiga variabel bebas, yang selama ini sering dikaji secara terpisah. Kedua, fokus pada sektor ritel bangunan, khususnya di wilayah Jakabaring Palembang, memberikan kontribusi kontekstual yang relevan terhadap pengembangan literatur lokal. Ketiga, hasil penelitian ini tidak hanya bersifat teoretis tetapi juga aplikatif, karena langsung menyasar pada penguatan kebijakan manajemen SDM di lingkungan kerja nyata.

Nilai tambah dari penelitian ini juga terlihat dari potensi pengembangannya. Model yang digunakan dapat direplikasi pada sektor lain seperti industri jasa, logistik, atau manufaktur ringan yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk intervensi kebijakan internal perusahaan, seperti penyusunan modul pelatihan disiplin kerja, pengembangan sistem monitoring waktu kerja, serta program coaching untuk peningkatan efikasi diri.

Secara akademik, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan model teoritis yang mengintegrasikan variabel psikologis dan perilaku kerja dalam konteks sektor ritel. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Toko Mitra Bangunan Jakabaring dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis bukti. Lebih luas lagi, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pelaku UMKM dan toko ritel lainnya yang ingin meningkatkan produktivitas karyawan melalui pendekatan berbasis perilaku kerja dan psikologi positif. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan (SDGs), penguatan kualitas tenaga kerja termasuk dalam tujuan ke-8, yakni "Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi". Dengan demikian, penelitian ini memiliki dimensi kontribusi terhadap pembangunan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Method Penelitan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Penelitian eksplanatori digunakan karena peneliti ingin menjelaskan fenomena dengan cara menguji hubungan kausal antar variabel, yaitu disiplin kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), efikasi diri (X_3), dan kinerja karyawan (Y).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) dan variabel (dependent).

a. Variabel bebas (independen):

- 1) Disiplin Kerja (X_1): Kepatuhan dan kesadaran individu terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku (Rivai, 2011).
- 2) Manajemen Waktu (X_2): Kemampuan individu dalam merencanakan, menjadwalkan, dan memprioritaskan tugas secara efisien (Macan, 1994).
- 3) Efikasi Diri (X_3): Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi hambatan kerja (Bandura, 1997).

b. Variabel terikat (dependen):

Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2015)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuesioner (angket): Disusun berdasarkan indikator variabel dari teori-teori sebelumnya. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju) untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan (Sugiyono, 2019).
2. Dokumentasi: Data pendukung seperti daftar hadir karyawan, laporan kinerja bulanan, dan arsip internal perusahaan digunakan sebagai data sekunder.

Sebelum penyebaran, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba (try out) menggunakan rumus Pearson Product Moment dan Cronbach Alpha (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara sistematis guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik **korelasi Pearson Product Moment**. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2018). Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Teknik yang digunakan adalah **Cronbach Alpha**, di mana nilai $\alpha > 0,70$ dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik (Ghozali, 2018). Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel disiplin kerja, manajemen waktu, efikasi diri, dan kinerja karyawan memenuhi syarat valid dan reliabel.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data pada masing-masing variabel. Hasil analisis mencakup nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standard deviation), nilai minimum, dan maksimum. Pendekatan ini digunakan untuk memahami kecenderungan umum responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner (Sekaran & Bougie, 2016).

- Rata-rata skor disiplin kerja: 4,12 (kategori tinggi)
- Rata-rata skor manajemen waktu: 3,89 (kategori cukup tinggi)
- Rata-rata efikasi diri: 4,08 (kategori tinggi)
- Rata-rata kinerja karyawan: 4,15 (kategori sangat tinggi)

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model yang digunakan memenuhi syarat sebagai model regresi yang baik (Gujarati & Porter, 2012), meliputi:

- Uji Normalitas**
Dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan normal jika nilai *signifikansi* $> 0,05$.
- Uji Multikolinearita**
Dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance ($> 0,10$) dan Variance Inflation Factor ($VIF < 10$). Tidak terdapat gejala multikolinearitas jika seluruh indikator memenuhi syarat ini.
- Uji Heteroskedastisitas**
Dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, dengan syarat nilai signifikansi tiap variabel independen $> 0,05$
Hasil pengujian menunjukkan bahwa data telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak untuk dilakukan analisis regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), dan efikasi diri (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti peningkatan pada X_1 , X_2 , atau X_3 cenderung meningkatkan nilai Y .

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,724$, yang berarti bahwa 72,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja,

manajemen waktu, dan efikasi diri. Sisanya (27,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini (Santoso, 2017).

6. Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F)

- Uji t (parsial)**, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $signifikansi < 0,05$, sehingga ketiganya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Uji F (simultan)**, untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} = 27,806 > F_{tabel} = 2,87$ dan $signifikansi = 0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y (Hair et al., 2010).

Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan **software SPSS versi 25**, guna memastikan ketepatan perhitungan statistik dan mempermudah interpretasi hasil secara akurat.

Results and Discussion

Hasil penelitian ini merupakan cerminan nyata dari kondisi yang dialami karyawan di Toko Mitra Bangunan Jakabaring. Data yang terkumpul melalui kuesioner dan observasi lapangan menggambarkan bagaimana disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri saling berinteraksi dalam membentuk kinerja sehari-hari. Di balik angka-angka yang tersaji, terdapat cerita tentang karyawan yang setiap pagi berusaha datang tepat waktu, mengatur prioritas pekerjaan di tengah tumpukan order pelanggan, dan berupaya menjaga keyakinan diri ketika menghadapi permintaan yang mendesak.

Melalui analisis statistik, setiap temuan ini diterjemahkan menjadi bukti kuantitatif yang dapat diukur. Nilai rata-rata yang tinggi pada variabel disiplin kerja dan efikasi diri mencerminkan komitmen mayoritas karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, nilai manajemen waktu yang sedikit lebih rendah memberi sinyal bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam mengelola jam kerja secara optimal.

Bagian ini akan memaparkan hasil penelitian secara berurutan, dimulai dari gambaran umum data responden, pengujian asumsi model regresi, hingga hasil uji hipotesis yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Temuan-temuan ini tidak hanya dibaca sebagai data, tetapi juga dimaknai sebagai bahan refleksi untuk memahami kekuatan dan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Berikut hasil penelitian secara berurutan: (1) gambaran umum data responden, (2) uji asumsi klasik, (3) hasil uji hipotesis, dan (4) pembahasan kritis.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian, yaitu disiplin kerja (X_1), manajemen waktu (X_2), efikasi diri (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Analisis ini menyajikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan simpangan baku (*standard deviation*) untuk setiap variabel, sehingga dapat diketahui kecenderungan jawaban responden secara keseluruhan. Nilai rata-rata digunakan untuk menilai kategori skor (sangat rendah hingga sangat tinggi), sedangkan simpangan baku menunjukkan tingkat keragaman jawaban responden. Tabel berikut menyajikan ringkasan hasil analisis statistik deskriptif dari 40 responden penelitian ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Dev	Kategori
Disiplin Kerja (X_1)	40	3,60	4,80	4,12	0,32	Tinggi
Manajemen Waktu (X_2)	40	3,20	4,60	3,89	0,35	Cukup Tinggi
Efikasi Diri (X_3)	40	3,50	4,90	4,08	0,29	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	40	3,70	4,90	4,15	0,33	Sangat Tinggi

Sumber Data Olah Penelitian 2025

Dari table diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (4,12) dan Efikasi Diri (4,08) berada pada kategori tinggi, artinya mayoritas karyawan memiliki kepatuhan terhadap aturan dan keyakinan diri yang baik. Manajemen Waktu (3,89) relatif lebih rendah, menandakan adanya tantangan dalam pengaturan prioritas kerja. Kinerja Karyawan (4,15) berada pada kategori sangat tinggi, menandakan performa kerja yang sudah baik secara umum

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu perlu dipastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria *goodness of fit*. Untuk itu dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi linear, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat.

a) Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data residual terdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual terdistribusi normal. Hal ini menandakan model regresi tidak mengalami penyimpangan asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel bebas dalam model. Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Artinya, tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga setiap variabel bebas dalam model dapat berdiri sendiri dalam menjelaskan variabel terikat.

c) Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual antar pengamatan adalah konstan. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model.

Berdasarkan hasil ketiga pengujian tersebut, dapat dipastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk melakukan uji hipotesis.

3. Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Manajemen Waktu (X_2), dan Efikasi Diri (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25, dan hasil perhitungan regresi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	t-hitung	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,312	3,268	0,002	signifikan
Manajemen Waktu (X_2)	0,285	2,741	0,009	signifikan
Efikasi Diri (X_3)	0,298	2,956	0,005	signifikan
Konstanta (a)	0,845	-	-	-

Sumber Data Olah Penelitian 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,312 berarti setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,312 poin, manajemen waktu sebesar 0,285 poin, dan efikasi diri sebesar 0,298 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Uji parsial (*t-test*) memperkuat temuan ini, di mana seluruh variabel memiliki nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* (2,024) dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga masing-masing berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan (*F-test*) menghasilkan nilai $F\text{-hitung}$ 27,806 > $F\text{-tabel}$ 2,87 dengan $\text{Sig. } F = 0,000$, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,724 menunjukkan bahwa 72,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 27,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Selain melihat koefisien regresi dan uji parsial (*t-test*), analisis regresi linear berganda juga menyajikan ringkasan model (*model summary*) yang memberikan gambaran seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri secara bersama-sama. Nilai $F\text{-hitung}$ dan $\text{Sig. } F$ digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary Analisis Regresi

Statistik Model	Nilai	Interpretasi
R^2	0,724	72,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas
$F\text{-hitung}$	27,806	Nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar dari $F\text{-tabel}$ (2,87), menunjukkan model signifikan
$\text{Sig. } F$	0,000	$\text{Sig. } < 0,05$, sehingga pengaruh simultan ketiga variabel signifikan

Sumber Data Olah Penelitian 2025

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Mitra Bangunan Jakabaring, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja, yang pada akhirnya mendorong pencapaian target kerja secara konsisten (Rivai, 2011). Manajemen waktu yang baik memungkinkan karyawan mengatur prioritas, meminimalkan penundaan, dan memanfaatkan jam kerja secara efektif, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas (Macan, 1994). Sementara itu, efikasi diri yang kuat mendorong keyakinan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja dengan optimisme dan ketekunan (Bandura, 1997).

Secara simultan, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan, yang berarti peran ketiganya sangat strategis dalam meningkatkan kinerja di sektor ritel bahan bangunan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu melalui program pembinaan kedisiplinan, pelatihan manajemen waktu, dan penguatan kepercayaan diri karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, kinerja karyawan tidak hanya akan meningkat, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan adaptif terhadap tantangan pasar (Mangkunegara, 2015).

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, manajemen waktu, dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Mitra Bangunan Jakabaring, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur sehingga mendorong kinerja yang konsisten (Rivai, 2011). Manajemen waktu yang baik membantu karyawan mengatur prioritas pekerjaan dan memanfaatkan jam kerja secara efektif, sehingga meningkatkan produktivitas (Macan, 1994). Efikasi diri yang kuat menumbuhkan keyakinan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi hambatan kerja dengan ketekunan (Bandura, 1997). Secara simultan, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 72,4% variasi kinerja karyawan, menegaskan bahwa pengelolaan disiplin, waktu, dan keyakinan diri secara terpadu menjadi strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor ritel bahan bangunan (Mangkunegara, 2015).

References

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Empat.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, D., & Ramdani, Z. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 34–45.
- Macan, T. H. (1994). Time Management: Test of a Process Model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik di Era Big Data dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (7th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- .