

Pengaruh *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung

Siti Aisyah Hasanah ^{1*}, Ridlwan Muttaqin ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266.

Email: sitiaisyahasanah@student.inaba.ac.id ^{1*}, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Hasanah, S. A., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 140–151. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3501>.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor dalam mencapai tujuan dan kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan baik atau buruknya suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap berbagai aspek yang terkait dengan sumber daya manusia, agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan memiliki kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan yang lebih rendah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, antara lain *Self-Efficacy*, yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, disiplin kerja, timbul rasa taat peraturan dan lingkungan kerja yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai honorer pada Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Data dikumpulkan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner yang dibagikan kepada 30 orang yang merupakan populasi dan sampel penelitian. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh. Analisis statistik mencakup analisis verivikatif, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara individual dan kuantitatif. Analisis ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan kerja.

Abstract

Human resources are a factor in achieving the goals and progress of a company. Employee performance greatly determines the good or bad of an organization. Therefore, management needs to pay serious attention to various aspects related to human resources, so that employees can feel satisfaction in their work, which in turn will contribute to higher performance. Employees who are satisfied with their jobs tend to be more productive and have a lower likelihood of leaving their jobs. There are several factors that influence job satisfaction, including *Self-Efficacy*, which increases employees' ability to carry out tasks, work discipline, a sense of obedience to regulations and an adequate work environment. This study aims to determine the effect of *Self-Efficacy*, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction of honorary employees at the Andir District Office, Bandung City. Data were collected using a quantitative approach through a questionnaire distributed to 30 people who were the population and sample of the study. Sample selection was carried out using the saturated sample method. Statistical analysis includes verification analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing individually and quantitatively. This analysis was carried out using SPSS 25.

Keyword: *Self-Efficacy*; Work Discipline; Work environment; Job satisfaction.

1. Pendahuluan

Era globalisasi dan modernisasi yang semakin berkembang turut mempertinggi tingkat persaingan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Persaingan yang sehat ini memiliki dampak positif bagi organisasi, mendorong upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, meningkatkan pemberdayaan karyawan, serta meningkatkan kepuasan pekerja (Rosmiati *et al.*, 2023). Ketidakhadiran merupakan fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta mengganggu kelancaran proses operasional, terutama di dunia kerja. Tingginya tingkat ketidakhadiran sering kali menjadi indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh karena beranggapan bahwa hasil kerja mereka tidak akan dihargai secara adil oleh organisasi. Oleh karena itu, tingkat ketidakhadiran perlu menjadi perhatian, terutama di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung, yang merupakan lembaga daerah yang berperan dalam penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat. Yana Diana (dalam Muttaqin & Arie Hendra Saputro, 2023) mengemukakan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif menjadi penentu utama tingkat keberhasilan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan fasilitas dan kenyamanan yang diberikan cenderung bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat berdampak negatif bagi organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, yang mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani (Affandi, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perbedaan antara gaji yang diharapkan dan yang diterima oleh karyawan.

Self-efficacy atau rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas atau masalah memiliki pengaruh besar terhadap cara individu menghadapi tantangan di tempat kerja (Fajri Aqlan *et al.*, 2024). Disiplin kerja, yang merupakan salah satu alat manajerial, juga memengaruhi karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial. Hal ini tercermin dalam keteraturan, ketertiban, dan ketaatan terhadap regulasi yang berlaku (Affandi, 2018). Selain itu, lingkungan kerja, yang mencakup suhu, kelembapan, pencahayaan, kebersihan, serta ketersediaan peralatan kerja, turut memengaruhi performa dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Affandi, 2018). Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Kepuasan kerja merupakan isu kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, seperti jenis pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta penilaian kinerja secara keseluruhan (Busro, 2018). Kepuasan kerja menggambarkan seberapa puas seseorang dengan hasil pekerjaannya dan mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kerja sama tim, kompensasi, serta faktor fisik dan psikologis (Candana *et al.*, 2022). Wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan, baik yang nyaman maupun tidak nyaman, terkait dengan posisi mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang terpengaruh oleh berbagai faktor yang ada di lingkungan kerja, termasuk interaksi sosial, kompensasi yang diterima, dan kesempatan untuk berkembang. Selain itu, *self-efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi cara individu menangani masalah di tempat kerja. *Self-efficacy* mengacu pada rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan masalah atau tugas yang dihadapi (Fajri Aqlan *et al.*, 2024). *Self-efficacy* juga dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat, baik atau buruk, sesuai dengan harapan atau keinginan mereka (Wismawati *et al.*, 2024). Agensi manusia didasarkan pada *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol diri mereka sendiri dan situasi di sekitar mereka.

RESEARCH ARTICLE

Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (dalam Muttaqin *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sikap kepribadian yang mencerminkan cara seseorang memandang kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas atau tantangan yang dihadapi. Dewi & Ananda (2024) menambahkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang untuk memotivasi diri mereka dalam menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* berperan penting dalam menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa baik individu bertahan dalam menghadapi tantangan dan pengalaman yang sulit. Semakin kuat persepsi individu tentang efektivitas dirinya, semakin giat dan tekun mereka dalam pekerjaan, sementara individu yang meragukan kemampuannya mungkin cenderung mengurangi usaha dan menyerah. *Self-efficacy* memiliki pengaruh besar terhadap ketahanan dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja adalah alat manajerial yang membantu individu untuk beradaptasi dengan aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Affandi (2018), disiplin tercermin dalam keteraturan, ketertiban, dan ketaatan terhadap regulasi yang ada. Farida & Hartono (dalam Meilani & Muttaqin, 2024) menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan seseorang mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja menggambarkan kemampuan individu untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dengan konsisten, tekun, dan tanpa melanggar aturan (Baktiar *et al.*, 2024). Secara keseluruhan, disiplin kerja berfungsi sebagai kunci manajerial untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ada, serta mendorong perubahan perilaku yang positif. Disiplin kerja juga mencerminkan rasa tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas mereka secara teratur dan konsisten, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja dan produktivitas.

Lingkungan kerja, yang mencakup berbagai faktor seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, serta ketersediaan peralatan kerja, juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan menyenangkan, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi yang tidak nyaman dapat menyebabkan kebosanan yang berlebihan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan di tempat kerja (Baktiar *et al.*, 2024). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mendukung efisiensi kerja, meningkatkan motivasi, dan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan adanya faktor-faktor fisik yang mendukung, seperti suhu yang nyaman, pencahayaan yang memadai, serta kebersihan dan ketersediaan peralatan yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2. Metode Penelitian

2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas setiap butir menggunakan analisis item, yang menurut Sugiyono (2019) merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Analisis item menggabungkan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah total skor dari tiap butir. Untuk menguji validitas, perbandingan antara *r-hitung* dan *r-tabel* dilakukan untuk mengukur validitas dengan menggunakan rumus *Pearson product moment*. Menurut Gunawan (dalam Wismawati *et al.*, 2024), sebuah kuesioner harus memenuhi dua syarat agar dianggap sah, yaitu: pertama, nilai signifikansi (Sig) harus lebih kecil dari 0,25; dan kedua, nilai *r-tabel* harus lebih besar dari *r-hitung*.

2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk yang diuji. Semua pernyataan dalam instrumen penelitian diuji secara keseluruhan untuk reliabilitas (Ghozali, 2018). Menurut Sugiyono (2019), uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Nilai reliabilitas dianalisis menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Uji ini dilakukan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten.

RESEARCH ARTICLE

2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bagian penting dalam uji asumsi klasik yang digunakan untuk memastikan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal sebelum melakukan analisis lebih lanjut. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa banyak asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis statistik, salah satunya adalah bahwa distribusi data yang dianalisis harus mendekati normal. Menurut Ghozali (dalam Deisti & Ridwan Muttaqin, 2023), uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen atau residu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: pertama, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal; kedua, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data memiliki distribusi normal.

2.4 Uji Multikolinieritas

Variabel prediktor dalam model regresi yang berkorelasi dapat diketahui dengan menggunakan uji multikolinieritas (Ghozali, 2018). Uji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat toleransi dan faktor variasi inflasi (VIF) untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Data dianggap non-multikolinear jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10.

2.5 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residu dalam model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residu yang tetap konstan. Jika heteroskedastisitas tidak terjadi, maka distribusi titik-titik pada sumbu Y akan secara acak berada di sekitar nilai 0 (Ghozali, 2018).

2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respons. Menurut Ghozali (2018), koefisien yang berkisar antara 0 dan 1 menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan efek yang kecil. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS 25.

2.7 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2018), uji t bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh signifikan ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

2) Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menilai pengaruh kolektif beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam prosedur pengujian ini, nilai F -hitung dan F -tabel dibandingkan. Jika nilai F -hitung lebih besar dari F -tabel, maka variabel independen secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas *self-efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

Table 1. Uji Validitas

Pernyataan Kepuasan kerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0.805	0.349	Valid
Y.2	0.585	0.349	Valid
Y.3	0.784	0.349	Valid
Y.4	0.679	0.349	Valid
Y.5	0.701	0.349	Valid
Y.6	0.868	0.349	Valid
Y.7	0.699	0.349	Valid
Pernyataan Self-Efficacy	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.488	0.349	Valid
X1.2	0.564	0.349	Valid
X1.3	0.762	0.349	Valid
X1.4	0.721	0.349	Valid
X1.5	0.682	0.349	Valid
X1.6	0.607	0.349	Valid
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0.722	0.349	Valid
X2.2	0.942	0.349	Valid
X2.3	0.832	0.349	Valid
X2.4	0.939	0.349	Valid
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0.860	0.349	Valid
X3.2	0.854	0.349	Valid
X3.3	0.807	0.349	Valid
X3.4	0.721	0.349	Valid
X3.5	0.641	0.349	Valid
X3.6	0.454	0.349	Valid
X3.7	0.682	0.349	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan pada Variabel Kepuasan Karyawan (Y), *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Telah Memenuhi Kriteria Validitas.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas *self-efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Table 2. Uji Reliabilitas

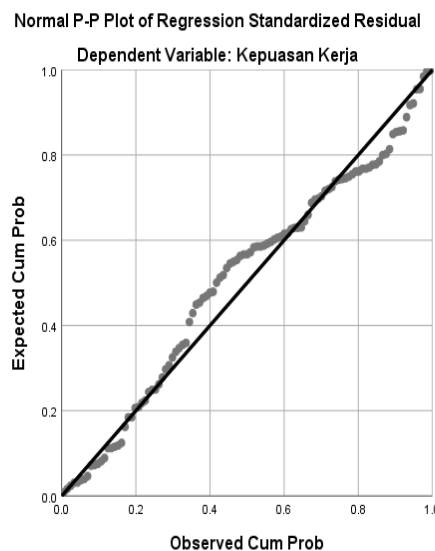
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	N	Hasil
Kepuasan kerja (y)	0,740	0,60	7	Konsisten
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,735	0,60	6	Konsisten
Disiplin Kerja (X2)	0.744	0,60	4	Konsisten
Lingkungan Kerja (X3)	0,801	0,60	7	Konsisten

Berdasarkan informasi pada tabel 2, semua variabel, termasuk kepuasan kerja (Y), *self efficacy* (x1), disiplin kerja (x2), lingkungan kerja (x3), dinyatakan konsisten atau dapat diandalkan. Dengan ini data pada tabel diatas semua variabel menunjukkan konsisten dengan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

RESEARCH ARTICLE

3.1.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas kepuasan kerja (Y), *self efficacy* (x1), disiplin kerja (x2), lingkungan kerja (x3) disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

Sebagai hasil dari uji normalitas, titik data menempel erat pada garis diagonal yang ditunjukkan pada gambar diatas. Pada dasarnya, titik-titik tersebar sehingga sejajar dengan garis diagonal. Oleh karena itu, data menunjukkan pola distribusi normal.

3.1.4 Uji Multikolinieritas

Berikut adalah tabel yang mencantumkan hasil pengujian multikolinearitas pada variabel *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (x2), Lingkungan Kerja (x3), dan Kepuasan kerja (Y) pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.376	1.986		.4015	.002		
	<i>Self-Efficacy</i>	.635	.065	.650	5.278	.000	.628	2.191
	Disiplin Kerja	.689	.059	.632	4.658	.009	.798	2.079
	Lingkungan Kerja	.799	.063	.741	4.874	.000	.744	2.344

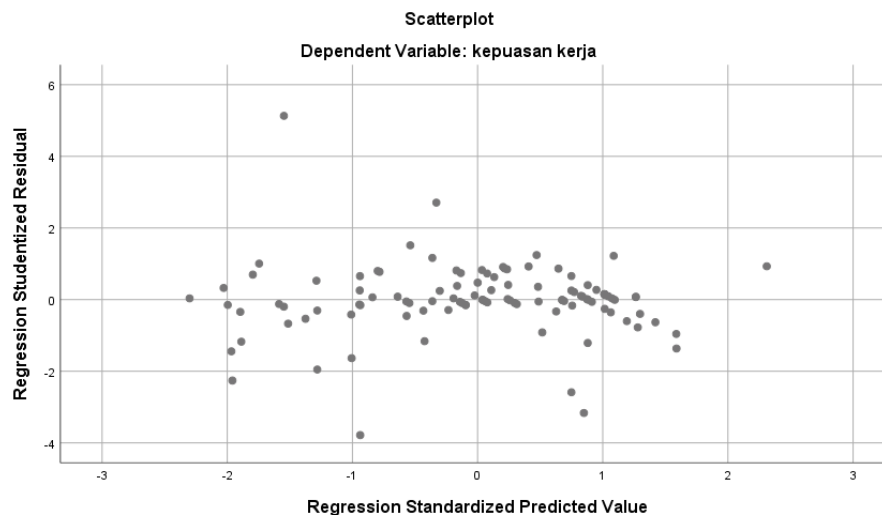
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance *Self-efficacy* (X₁) 0,628, Disiplin Kerja (X₂) 0,798, dan Lingkungan Kerja (X₃) 0,744 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF *Self-efficacy* (X₁) 2,191, Disiplin Kerja (X₂) 2,079, dan Lingkungan Kerja (X₃) 2,344 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data penelitian.

RESEARCH ARTICLE

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar berikut ini akan menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel *self efficacy* (x1), disiplin kerja (x2), dan lingkungan kerja (x3).



Gambar 2. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan bahwa titik-titik data tersebar secara khusus diatas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y tanpa ada pola khusus. Oleh karena itu, karena titik-titik data tidak berkumpul diatas atau dibawah garis 0, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukan gejala heteroskedastisitas.

3.1.6 Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan tabel yang memperlihatkan hasil pengujian regresi berganda pada variabel *Self Efficacy* (X1), Disiplin Kerja (x2), Lingkungan Kerja (x3), dan Kepuasan kerja (Y) pada tabel 4 sebagai berikut:

Table 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	15.037	5.943		.3.646
	<i>Self Efficacy</i>	.630	.069	.598	3.388
	Disiplin Kerja	.677	.074	.665	3.207
	Lingkungan Kerja	.695	.109	.727	5,392

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan yang digunakan yang diturunkan pada penelitian ini adalah : $Y = 15.037 + 0.630 X_1 + 0.677 X_2 + 0.695 X_3 + e$. Konstanta (α) pada persamaan ini adalah 15.037 yang menunjukan bahwa nilai Kepuasan kerja Karyawan (Y) diperkirakan akan menjadi sekitar 15.037 jika nilai seluruh variabel *Self-efficacy* (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) semuanya menjadi nol. Dalam hal ini, Kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 10,376 jika nilai variabel independen juga meningkat secara positif.

RESEARCH ARTICLE

3.1.7 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t dengan ambang batas signifikansi 0,05. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Table 5. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.037	5.943		.3.646
	<i>Self Efficacy</i>	.630	.069	.598	3.388
	Disiplin Kerja	.677	.074	.665	3.207
	Lingkungan Kerja	.695	.109	.727	5,392

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan data dalam tabel diatas, nilai t-hitung untuk *Self-efficacy* (X_1) sebesar 3,388, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,207 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 5,392. Nilai t-tabel yang digunakan adalah sebesar 1,703. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Uji Simultan (F)

Pengaruh kolektif dari variabel prediktor terhadap variabel respons dinilai melalui uji F. Hasil dan implementasi uji adalah sebagai berikut:

Table 6. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	547.945	3	182.648	21.842
	Residual	217.421	26	8.362	
	Total	765.367	29		

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Disiplin Kerja

Nilai F-hitung pada tabel diatas sebesar 21,842 lebih besar dari F-tabel 3,354, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan kerja (Y).

3.1.8 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 7, uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan.

Table 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846a	.516	.683	2.892

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Disiplin Kerja

RESEARCH ARTICLE

Koefisien R Square, yang ditunjukkan dalam tabel diatas, adalah sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 51,6% dari pengaruh yang dianalisis disebabkan oleh *Self-efficacy* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kepuasan kerja (Y). Variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian sebesar 48,3% dari total.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data terbukti valid dan reliabel, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan pentingnya validitas dan reliabilitas dalam memastikan konsistensi pengukuran variabel dalam studi manajemen sumber daya manusia (Affandi, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner valid, dengan nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,25, yang berarti bahwa instrumen dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel seperti *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Candana *et al.* (2022) juga menemukan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja, mengonfirmasi bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri mereka sendiri sangat penting dalam meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi. Ini sesuai dengan temuan Ghozali (2018), yang menekankan bahwa reliabilitas yang tinggi penting untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Dengan tingkat reliabilitas yang tinggi, instrumen ini dapat digunakan berulang kali dengan hasil yang konsisten, seperti yang juga ditemukan dalam penelitian oleh Meilani & Muttaqin (2024), yang menunjukkan bahwa alat ukur yang reliabel sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa distribusi data yang normal diperlukan untuk memastikan hasil analisis regresi yang valid (Sugiyono, 2019). Hal ini menguatkan kesimpulan dari penelitian Dewi & Ananda (2024) yang menyebutkan bahwa distribusi normal sangat penting dalam analisis statistik, terutama dalam model regresi yang melibatkan hubungan antar variabel. Oleh karena itu, uji normalitas yang berhasil menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi yang diperlukan untuk melakukan analisis regresi lebih lanjut. Pada uji multikolinieritas, hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen, dengan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinieritas. Hal ini sejalan dengan temuan Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa multikolinieritas yang rendah memungkinkan hasil analisis yang lebih stabil dan valid. Penelitian oleh Rosmiati *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa multikolinieritas yang tidak ada memungkinkan model yang lebih kuat, mengurangi risiko distorsi dalam interpretasi hubungan antar variabel. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, di mana varians residu tetap konstan pada semua tingkat variabel independen. Hasil ini mendukung kesimpulan yang disampaikan oleh Ghozali (2018) bahwa homoskedastisitas sangat penting dalam memastikan model regresi yang stabil. Penelitian oleh Baktiar *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas memberikan hasil yang lebih dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel terkait, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fajri Aqlan *et al.* (2024), yang mengungkapkan bahwa motivasi dan *self-efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, serta penelitian oleh Baktiar *et al.* (2024) yang menyoroti pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Uji *t* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan pentingnya faktor psikologis dan lingkungan dalam memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, sesuai dengan penelitian oleh Rosmiati *et al.* (2023).

RESEARCH ARTICLE

Pada uji simultan (*F-test*), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara kolektif memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian sebelumnya oleh Meilani & Muttaqin (2024) juga menemukan bahwa kombinasi beberapa faktor, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga tercermin dalam penelitian oleh Muttaqin *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini, seperti *self-efficacy* dan disiplin kerja, memberikan pengaruh kolektif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi yang besar dari variabel-variabel tersebut terhadap model regresi yang digunakan. Penelitian ini mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja sangat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Dewi & Ananda, 2024; Baktiar *et al.*, 2024). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka di organisasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti dan kepuasan kerja karyawan honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung. Secara parsial, penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti, ketika tingkat *self-efficacy* karyawan meningkat, maka kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja tetap konstan. Selanjutnya, terdapat korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan honorer. Selain itu, hubungan positif yang signifikan juga ditemukan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja, *self-efficacy*, serta lingkungan kerja yang lebih baik akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan honorer. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel ini *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung.

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan honorer. Pertama, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan honorer, pihak kantor dapat fokus pada peningkatan *self-efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, karena ketiga variabel ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk meningkatkan *self-efficacy*, kantor dapat menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan honorer, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kedua, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, kantor dapat merumuskan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja serta konsekuensi pelanggaran, sambil memastikan bahwa semua karyawan honorer memahami dan mematuhi aturan ini. Penghargaan dan pengakuan atas disiplin kerja yang tinggi juga dapat diberikan sebagai insentif untuk mendorong karyawan agar tetap disiplin. Terakhir, terkait dengan lingkungan kerja, kantor dapat meningkatkan fasilitas yang ada, seperti menyediakan ruang kerja yang lebih nyaman, fasilitas ibadah yang memadai, serta fasilitas sanitasi yang layak. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung dapat meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 589-598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwil, R. (2022). The Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 433-440. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.421>.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>.
- Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari. *eCo-Buss*, 6(3), 1446-1457. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.1214>.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440-1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>.
- Pratiwi, S. E. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta* (Doctoral dissertation).
- Rosmiati, N., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV Ciarmy: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2668-2678. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1767>.
- Sumarni, L., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Multi Garmenjaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3250-3259. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3337>.
- Wismawati, I., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI*

RESEARCH ARTICLE

(*Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*), 10(3), 2143-2153.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>.

Wulan Purnamasari, S. E., SM, M., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawara.