



PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RIDER PICKUP PADA PT ANDIARTA MUZIZAT (NINJA XPRESS) DI WILAYAH TANGERANG

Sultan Al Mukmin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Fahmi Susanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

sultanalmukmin08@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the partial and simultaneous effects of self-efficacy and work discipline on the performance of pickup riders at PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) across the Tangerang area. The research method used is quantitative, employing a survey approach through questionnaires. The sample consists of 54 respondents selected from a population of 117 pick-up riders using a simple random sampling technique based on the Slovin formula. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing, with the assistance of SPSS version 26. Based on the analysis results, the regression equation obtained is $Y = 26.078 + 0.166X_1 + 0.220X_2$, indicating that the regression coefficient for self-efficacy is positive at 0.166 and the coefficient for work discipline is also positive at 0.220. This shows that both self-efficacy and work discipline variables have a positive coefficient toward the employee performance variable. The self-efficacy coefficient of 0.166 suggests that if self-efficacy increases, assuming other variables remain constant, employee performance will also increase. Similarly, the work discipline coefficient of 0.220 indicates that an increase in work discipline will lead to improved employee performance. The hypothesis test shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ($F_{count} = 9.888 > F_{table} = 3.19$). Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This indicates that self-efficacy and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of pickup riders at PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) in the Tangerang area*

Keywords: *Work Discipline, Self-Efficacy, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan rider pickup di PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) di wilayah Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 54 orang dari populasi 117 rider pickup, dipilih menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus slovin. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. dengan bantuan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 26,078 + 0,166X_1 + 0,220X_2$ dapat diartikan nilai koefisien regresi efikasi diri bernilai positif yaitu 0,166 dan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu 0,220. Hal itu menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan disiplin kerja memiliki koefisien yang bernilai positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien variabel efikasi diri memberikan nilai sebesar 0,166, menunjukkan bahwa jika variabel efikasi diri meningkat dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien variabel disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,220, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat maka variabel Kinerja karyawan akan meningkat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,888 > 3,19$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menandakan bahwa efikasi diri dan disiplin kerja secara (bersama-sama) simultan berpengaruh terhadap kinerja pickup PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) di wilayah Tangerang

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh

Received Agustus 30, 2025; Revised September 30, 2025; Oktober 31, 2025

** Sultan Al Mukmin, sultanalmukmin08@gmail.com*

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RIDER PICKUP PADA PT ANDIARTA MUZIZAT (NINJA XPRESS) DI WILAYAH TANGERANG

keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang tangguh serta memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Maka dari itu kinerja karyawan sangat diperlukan dan diperhatikan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian target individu, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

Penelitian ini dilakukan pada PT Andiarta Muzizat atau biasa dikenal dengan nama Ninja Van atau Ninja Xpress yang didirikan pada tahun 2015 oleh tiga wirausahawan asal Singapura yaitu Lei Chang Wen, Shaun Chong, dan Tan Boxian. PT Andiarta Muzizat adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan pengiriman paket yang beroperasi di Asia Tenggara dan telah menjadi salah satu perusahaan jasa pengiriman terbesar di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang sangat cepat dan telah menjadi salah satu perusahaan jasa pengiriman terkemuka di Indonesia, namun dalam beberapa tahun ke belakang perusahaan ini mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh efikasi diri dan kedisiplinan para karyawannya

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)

Indikator Penelitian	Target	2022	2023	2024
	Nilai (%)			
Hasil Kinerja	90	85	79	76
Disiplin	90	84	77	73
Inisiatif	90	82	73	74
Kerjasama	90	83	75	70
Sikap	90	84	78	72
Rata-rata	90	84	76	73

Sumber: PT Andiarta Muzizat 2025

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja pada PT Andiarta Muzizat pada tahun 2022 rata-rata kinerja karyawan adalah 84%, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 76%, dan pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali sebesar 3% menjadi 73%. Hal ini menunjukkan penurunan tingkat kinerja pada PT Andiarta Muzizat

Tabel 1. 2
Data Survey Efikasi Diri Karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)

No	PERNYATAAN	JUMLAH KARYAWAN	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya optimis bahwa saya dapat mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan saya	25	10	40%	15	60%
2	Saya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk diri saya dalam pekerjaan	25	15	60%	10	40%
3	Saya percaya bahwa kemampuan saya dapat mempengaruhi hasil kerja saya secara positif	25	12	48%	13	52%
4	Ketika menghadapi tantangan, saya yakin dapat menemukan Solusi yang efektif	25	14	56%	11	44%
5	Saya percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab saya	25	16	64%	9	36%

Sumber: Pra Survey Penelitian 2025

Hasil survey yang ditujukan kepada 25 karyawan rider pickup menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih menghadapi kendala dalam hal optimisme dan keyakinan terhadap kompetensi pribadi. Sebanyak 40% kurang optimis terhadap pencapaian hasil kerja, dan

52% tidak yakin bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi hasil secara positif terhadap kinerja. Selain itu, 40% belum menetapkan tujuan kerja yang jelas dan terukur. Meskipun demikian, terdapat indikator positif yang menunjukkan bahwa 56% responden merasa mampu menghadapi tantangan dengan menemukan solusi yang efektif, serta 64% menyatakan percaya diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan ini mengindikasikan perlunya intervensi strategis dalam bentuk penguatan aspek psikologis dan pengembangan kapasitas individu guna meningkatkan kepercayaan diri karyawan rider pickup serta efektivitas kerja secara menyeluruh

Tabel 1. 3
Data Absensi PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress)

Tahun	Hari kerja dalam setahun	Sakit	izin	Alfa	Total	%
2022	260	53	30	21	104	40%
2023	260	45	28	27	100	38%
2024	260	39	45	25	109	42%

Sumber: PT Andiarta Muzizat 2025

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kebiasaan karyawan yang sulit untuk dirubah ialah tingginya tingkat absensi karyawan yang mengalami peningkatan di 1 tahun terakhir. Hal ini di karenakan kurangnya pemahaman karyawan pada tingkat kedisiplinan yang berlaku di PT. Andiarta Muzizat dan rendahnya tingkat motivasi karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang baik

Efikasi diri dan disiplin merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dalam konteks pengembangan diri dan pencapaian tujuan. Sinaga, S.P., dkk. (2024) berpendapat bahwa apabila kinerja terus mengalami penurunan, self efficacy dapat terpengaruh karena ada kemungkinan individu kehilangan keyakinan dalam kemampuannya untuk mencapai hasil yang positif. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Siregar, D. (2021:231) efikasi diri yang dimiliki mempengaruhi seseorang, seseorang ikut dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Di sisi lain disiplin kerja yang baik juga dapat memperkuat efikasi diri, karena dengan mematuhi aturan dan prosedur, karyawan akan merasa lebih terorganisir, produktif, dan kompeten, yang kemudian meningkatkan keyakinan mereka terhadap kemampuan diri.

KAJIAN TEORI

Efikasi Diri

Menurut Sahrul, D. (2021:231). Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri yang dimiliki seseorang, ikut mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri juga artikan sebagai kemampuan seseorang melakukan penilaian diri sendiri terhadap kompetensi yang dimilikinya untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Erlina, L. (2020:61).

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman, dkk. (2021:22) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim

kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dilihat dari aspek efektivitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan kriteria yang telah ditentukan. Asmike, M. (2021:3) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu organisasi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Amruddin, dkk. (2022:6) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variable-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji validitas Berdasarkan Variabel Efikasi Diri (X1)

Butir Pernyataan	Efikasi Diri		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X1.1	0,488	0,275	valid
X1.2	0,702	0,275	valid
X1.3	0,787	0,275	valid
X1.4	0,716	0,275	valid
X1.5	0,601	0,275	valid
X1.6	0,633	0,275	valid
X1.7	0,650	0,275	valid
X1.8	0,547	0,275	valid
X1.9	0,512	0,275	valid
X1.10	0,643	0,275	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Nilai total r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan pada tabel Oleh karena itu, semua instrumen dalam penelitian variabel Efikasi Diri adalah valid. Dengan demikian, tidak ada *item* instrumen penelitian yang dibuang dan semua *item* dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variable Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Disiplin Kerja		Keterangan
	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	
X2.1	0,740	0,275	valid
X2.2	0,701	0,275	valid
X2.3	0,719	0,275	valid
X2.4	0,724	0,275	valid
X2.5	0,675	0,275	valid
X2.6	0,725	0,275	valid
X2.7	0,742	0,275	valid
X2.8	0,784	0,275	valid
X2.9	0,809	0,275	valid
X2.10	0,684	0,275	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Nilai total r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.10. Oleh karena itu, semua *item* dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Dengan demikian, tidak ada *item* instrumen penelitian yang dibuang dan semua *item* instrumen penelitian dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	
Y1	0,747	0,275	valid
Y2	0,682	0,275	valid
Y3	0,778	0,275	valid
Y4	0,621	0,275	valid
Y5	0,642	0,275	valid
Y6	0,780	0,275	valid
Y7	0,644	0,275	valid
Y8	0,757	0,275	valid
Y9	0,714	0,275	valid
Y10	0,659	0,275	valid

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Nilai total r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.12. Oleh karena itu, semua *item* instrumen penelitian dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Dengan demikian, tidak ada *item* yang dibuang dan semua *item* instrumen penelitian dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,832	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel Efikasi Diri (X1) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,832 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel Efikasi Diri (X1) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai *alpha cronbach's* 0,910 > 0,60 maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja (X2) masuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	10

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

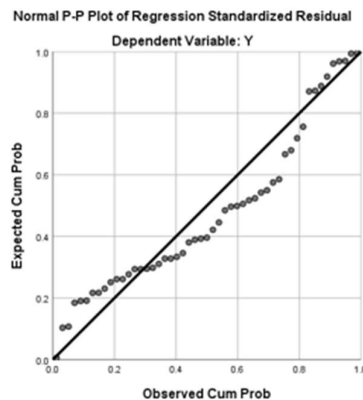
Berdasarkan uji reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *alpha cronbach's* $0,882 > 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.35489732
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,121
Test Statistic		,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)



Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan nilai Asymp. Sig sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05. Uji normalitas P-plot menunjukkan bahwa data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RIDER PICKUP PADA PT ANDIARTA MUZIZAT (NINJA XPRESS) DI WILAYAH TANGERANG

mengindikasikan pola distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,256	2,411		2,180	,034
	Lingkungan Kerja	,059	,110	,139	,538	,593
	Disiplin Kerja	,012	,093	,032	-,125	,901

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Pada uji heteroskedastisitas, variabel lingkungan kerja memiliki hasil signifikan sebesar $0,593 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja memiliki hasil signifikan sebesar $0,901 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26,078	3,654		7,138	,000	
	Efikasi Diri	,166	,167	,220	,997	,324	,304 3,291
	Disiplin Kerja	,220	,141	,343	1,557	,126	,304 3,291

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas dari variabel Efikasi Diri mempunyai nilai tolerance $0,304 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,291 < 10,00$ dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai tolerance $0,304 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,291 < 10,00$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,078	3,654		7,138	,000
	Efikasi Diri	,166	,167	,220	,997	,324
	Disiplin Kerja	,220	,141	,343	1,557	,126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

1. Kostanta sebesar 26,078 dari persamaan ini berarti nilai Y bersifat konstan sebesar 26,078 menunjukkan nilai yang positif. Jika variabel efikasi diri dan variabel disiplin kerja tidak berubah atau bersifat tetap, maka variabel kinerja karyawan juga akan bersifat tetap atau positif. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,166 dari persamaan ini berarti bahwa ketika efikasi diri itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,166 dan sebaliknya ketika efikasi diri itu menurun sebesar 0,166 maka kinerja karyawan ikut menurun
2. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,220 dari persamaan ini berarti bahwa ketika disiplin kerja itu meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat sebesar 0,220 dan sebaliknya ketika disiplin kerja itu menurun sebesar 0,220 maka kinerja karyawan ikut menurun

Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.540 ^a	.292	.262	3.424	.292	9.888	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Efikasi Diri

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan data tabel 4.24 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang searah antara Efikasi Diri dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,0000 < 0,05$ dan kriteria keeratan hubungan berada dinilai “Sedang”, dilihat dari nilai korelasi person sebesar 0,540 masuk ke kategori “Sedang”.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.27
Hasil Uji Analisa Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.262	3.424

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, disiplin

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,292, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.28
Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.129	3.706		7.050	.000
	Efikasi Diri	.383	.093	.506	4.106	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,106 > 2,009$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29
Hasil Uji Parsial (Uji t) variable Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.043	3.077		9.113	.000
	Disiplin Kerja	.337	.078	.526	4.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,334 > 2,009$) dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30
Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.861	2	115.930	9.888	.000 ^b
	Residual	562.767	48	11.724		
	Total	794.627	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Efikasi Diri

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.30 tersebut diperoleh nilai $F_{hitung} = 9.888 > 3,19$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif, dan simultan antara Efikasi Diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh Efikasi Diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rider pickup pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) di wilayah Tangerang di wilayah Tangerang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel efikasi diri (X_1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Andiarta Muzizat di wilayah Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya efikasi diri karyawan rider pickup pada PT. Andiarta Muzizat termasuk ke dalam kategori sedang atau baik, artinya karyawan memiliki keyakinan yang cukup atas kemampuannya untuk melakukan tugas dengan tingkat kesulitan tugas yang berbeda-beda, dalam bertindak laku ketika menghadapi suatu tugas dengan kesulitan yang berbeda-beda, dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas ketika dihadapkan dengan tugas yang kesulitannya tinggi, dan dalam kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Hal ini juga diperkuat dengan hasil persamaan uji regresi yaitu $Y = 26,129 + 0,383 X_1$, artinya jika efikasi diri ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,383. Hasil uji t sebesar 4,106 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima menandakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rider pickup pada pt Andiarta Muzizat (Ninja Xpress).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan rider pickup pada PT Andiarta Muzizat juga termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menyatakan bahwa setiap pemberian sebuah disiplin kerja pada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rider pickup pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi yang menunjukkan bahwa $Y = 28,043 + 0,337 X_2$, artinya jika disiplin kerja ditambahkan satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,337. Hasil uji t sebesar 4,334 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rider pickup pada pt Andiarta Muzizat (Ninja Xpress).
3. Berdasarkan rumusan masalah, pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan nilai persamaan linier berganda $Y = 26,078 + 0,166X_1 + 0,220X_2$. Hal ini berarti jika variabel Efikasi Diri meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,166. Jika variabel disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,220. Dengan demikian, Hasil uji F hitung sebesar 9,888 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya efikasi diri dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) di wilayah Tangerang

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Aditama, R. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Agung, A. A. P. & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Bali: CV. Noah Alethea.
- Amalia, S, Gani, I. (2018). *Alat Analisis Data*. Yogyakarta: Andi
- Amruddin, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Penerbit Pradina Pustaka.

- Amrudin, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoritis)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmike, M. & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. Madiun: UNIPMA PRESS.
- Cahyadi, W. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. Padangsidempuan: PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Fachrurazi, dkk. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: Penerbit Cendikia Mulia Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmi, B., A., S. (2023). *MONOGRAF DISIPLIN KERJA: Reward dan Kinerja Karyawan Umum*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Jaya, I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Serang: CV. AA. Rizky.
- Lina, E. (2020). *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Muchlisah, E., W. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Surabaya: CV. Pena Persada.
- Paramita, dkk. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Lumajang: WIDYA GAMA PRESS.
- Purbudi, dkk. (2022). *PERILAKU ORGANISASIONAL: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Ribangun, dkk. (2022). *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : UMSIDA PRESS.
- Sahir, S., H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, A., dkk. (2023). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura: CV. Angkasa Pelangi.
- Sudjana, S. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triyono & Rifai, M. E. (2018). *Efikasi Diri dan Regulasi Emosi Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik*. Sukoharjo: Sindunata.

JURNAL

- Alfarisi, A., R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA: Jurnal of Business and Innovation Management*. 4(2).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3).

- Doto, A.B., Timuneno, T., Nursiani, N.P., & Fanggidae, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. 4(1).
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia*. 3(2).
- Mahawati, G., & Sulistiyan, E. (2021). Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bangun Rekaprima*. 7(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. 3(1).
- Rosmalinda, & Safrianto, A.S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 9(3).
- Sakti, S. H. & Ikhsan, M. (2022). Peran Freight Forwarding dalam Proses Pengiriman Barang Ekspor Melalui Transportasi Laut (Studi Kasus pada PT. Berdiri Matahari Logistik di Jakarta). *Jurnal Manajemen STEI*. 5(1).
- Sinaga, S.P., Karundeng, M.L., & Hutabarat, F.M. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Meerksats Flexipack Indonesia. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. 4(2).
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank X. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. 13(1).
- Susanti, F., & Prasetya, D.A. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Bsd – Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. 1(3).
- Sutisna, A. J., & Agustina, N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Etos Kerja, Dan Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*. 9(2)
- Wahyudin, M., & Astuti, P., B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2(3).
- Wijanarko, G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Kurir Pada Perusahaan Jasa Pengiriman Anteraja Di Kota Surabaya. *Jurnal Eksekutif*. 20(1).
- Zulfikar, M.A., Entang, M., & Tukiran, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Pada Balai Pelatihan Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Bogor). *Journal of Economics and Busines*. 8(2).