MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

# PENGARUH *SELF EFFICACY, SOCIAL WORK ENVIRONMENT* DAN *HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DHUTA SAMUDRA SURABAYA

Muhammad Luthfi Saputra[1], Tan Evan Tandiyono[2]
Progam Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
lutpis15@gmail.com, tanevan@untag-sby.ac.id

***ABSTRACT***

*This research is based on existing phenomena. The aim of this study is to understand and obtain an analysis of the influence of Self-Efficacy, Social Work Environment, and Human Relations on Employee Performance at CV Dhuta Samudra Surabaya. This study is a quantitative research with a sample size of 50 employee respondents. The calculation results for Self-Efficacy show a t-value of 4.846 and a probability value (Sig) of 0.000 < 0.05. This indicates that the Self-Efficacy variable has a positife and significant effect on Employee Performance.The calculation results for Social Work Environment show a t-value of 5.890 and a probability value (Sig) of 0.000 < 0.05. This indicates that the Social Work Environment variable has a positife and significant effect on Employee Performance.The calculation results for Human Relations show a t-value of -4.113 and a probability value (Sig) of 0.000 < 0.05. This indicates that the Human Relations variable has a negatife and significant effect on Employee Performance.*

***Keywords**: Self Efficacy, Social Work Environment, Human Relations, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh *Self Efficacy, Social Work Environment* dan *Human Relations*terhadap Kinerja Karyawan CV Dhuta Samudra Surabaya.Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden

**Article history**
Received : Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

karyawan. Hasil perhitungan *Self Efficacy* diperoleh nilai thitung sebesar 4,846 dan nilai probabilitas Sig 0,000< 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Hasil perhitungan *Social Work Environment,* diperoleh nilai thitung sebesar 5,890 dan nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel *Social Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Hasil perhitungan *Human Relations,* diperoleh nilai thitung sebesar -4,113 dan nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel *Human Relations* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Kata Kunci : *Self Efficacy, Social Work Environment, Human Relations,* Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja merupakan salah satu hal yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada. Upaya peningkatan kinerja, antara lain, dilakukan dengan memperhatikan kemampuan seorang karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Salah satu bentuk kemampuan yang diyakini memiliki peranan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah kemampuan itu sendiri (Burns R. B, 2012:148).

Faktor penting yang dapat diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*atau keyakinan diri dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, Karyawan dengan *self eficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, gigih dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Adanya *self efficacy* sebagai salah satu karakteristik individu yang percaya diri dengan kemampuannya sehingga dapat mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya (Singh, 2020).

*Social Work Environment* dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikanoleh pimpinan perusahaanLingkungan kerja mencakup semua alat dan material yang ditemui, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturannya, baik secara individu maupun dalam kelompok.*Social Work Environment* dimana keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti 2017 : 21).

Hubungan baik antar manusia di dalam perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karena karyawan akan memiliki rasa percaya satu sama lain untuk bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antar manusia yang ada di dalam perusahaan perlu dibina dengan baik untuk membantu karyawan melakukan kerjasama yang baik satu sama lain serta membangun kinerja yang lebih baik (Pritama *et al.,* 2019).Melalui hasil survey sebelumnya, beberapa karyawan menjelaskan bahwa beberapa hal yang disebabkan oleh beberapa faktor penyebabnya, seperti karyawan dengan *self efficacy* rendah sering kurang percaya diri dan mudah menyerah saat menghadapi tantangan, lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menurunkan motivasi, selain itu juga masih kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang membuat karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan karyawanya dan mengarahkan pegawainya dalam bekerja, hal ini terlihat banyaknya karyawan memberikan kinerja yang kurang optimal kepada perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, CV Dhuta Samudra perlu meninjau kembali proses pemberian perhatian kepada karyawan agar kinerja terjadi lebih baik. Dengan ini bahwa CV Dhuta Samudra masih bisa diteliti lebih lanjut untuk menignkatkan kualitas SDM mereka.

Berdasarkan uraian fenomena diatas menunjukan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul "**PENGARUH *SELF EFFICACY, SOCIAL WORK ENVIRONMENT, HUMAN RELATIONS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DHUTA SAMUDRA SURABAYA"**

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Self Efficacy*

*Self Efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas ataupun tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Burso, 2017:131). *Self-efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu guna memperoleh hasil kinerja yang baik agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya. (Sumaila dan Rossanty, 2022). *Self Efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. (Hasanah *et al*, 2019:522). Menurut Hasanah et al. (2019:522) merumuskan beberapa indikator yaitu:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan, yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik), yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas.

***Social Work Environment***

*Social work evironment* adalah sebagai jaringan hubungan yang mempengaruhi bagaimana individu merasa terlibat dan terhubung dalam organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan. (Kahn *et al,* 2023). *Social Work Environment* adalah semua aspek fisik, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerjadan pencapaian produktivitas. (Mangkunegara, 2017: 105). *Social Work Environment* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2017:21). Indikatornya menurut sedarmayanti (2017:21) yaitu : Hierarki dan Autoritas, Komunikasi, Kepercayaan, Gaya Kepemimpinan, Kolaborasi, Konflik, Dukungan Sosial, Norma dan Nilai.

***Human Relations***

*Human relations* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis yang tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. (Hasibuan, 2016:137). *Human relations*dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. (Effendy, 2009:48). *Human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain, baik dalam konteks kerja maupun dalam organisasi. Dari sudut pandang kepemimpinan, tanggung jawab dalam suatu kelompok mencakup interaksi antar individu yang mengarah pada situasi kerja yang memotivasi untuk berkolaborasi secara produktif. (Davis, 2009:59). Indikatornya menurut Effendy (2009:56) yaitu : Kebutuhan untuk kerjasama, Kesiapan mental, Pengendali emosional, Latar belakang budaya.

**Kinerja Karyawan**

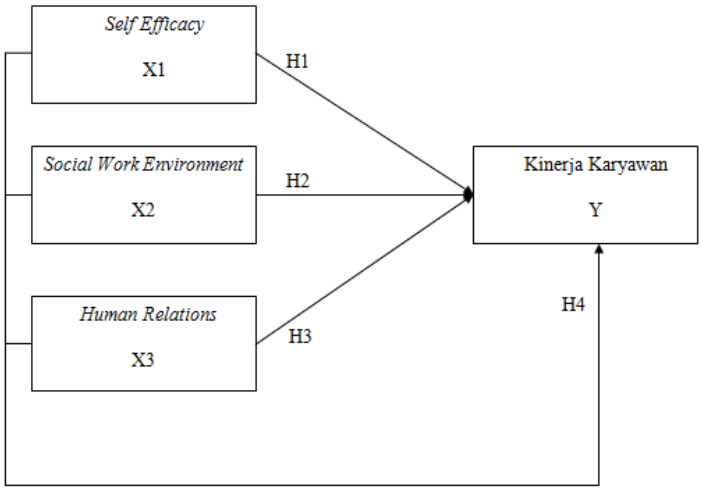
Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan san perbuatan dalam situasi tertentu.(Indrasari, 2017:49). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbin 2016:260). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat penting, karena melalui kinerja ini dapat diketahui

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Sinambela, 2012:5). Indikatornya menurut Robbins (2012:156) yaitu :Prestasi kerja, Pencapaian target, Keterampilan, Kepuasan, Inisiatif, Tingkat kehadiran, Ketaatan, On time.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut kerangka konseptual dan rumusan hipotesis dalam penelitian ini yang dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yakni:




**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

$H_1$ : *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawanCV Dhuta Samudra Surabaya.

$H_2$ : *Social Work Environment*berpengaruh terhadap kinerja karyawanCV Dhuta Samudra Surabaya.

$H_3$ : *Human Relations*berpengaruh terhadap kinerja karyawanCV Dhuta Samudra Surabaya.

$H_4$ : *Self Efficacy, Social Work Enviornment, Human Relations* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Dhuta Samudra Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menerapkan metodologi pendekatan kuantitatif. Sumber penelitian ini dibedakan menjadi 2 sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer ini berasal dari menyebarkan angket atau instrumnet kuesioner yang menggunakan skala likert dengan lima penilaian kepada responden di CV Dhuta Samudra Surabaya, Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dhuta Samudra di Kota Surabaya, yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data yaiut melakukan survey, wawancara

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kemudian menyebarangket atau kuesioner, dan hasil kuesioner tersebut dianalisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang dihitung menggunakan IBM SPSS versi 26.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

| Variabel | Indikator | *Corrected Item-Total Correlation* | Rtabel (0,2759) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| *Self Efficacy* | X1P1 | 0,365 | 0,2759 | Valid |
| | X1P2 | 0,559 | 0,2759 | Valid |
| | X1P3 | 0,711 | 0,2759 | Valid |
| | X1P4 | 0,545 | 0,2759 | Valid |
| | X1P5 | 0,505 | 0,2759 | Valid |
| **Variabel** | **Indikator** | ***Corrected Item-Total Correlation*** | **Rtabel** | **Keterangan** |
| *Social Work Environment* | X2P1 | 0,644 | 0,2759 | Valid |
| | X2P2 | 0,423 | 0,2759 | Valid |
| | X2P3 | 0,638 | 0,2759 | Valid |
| | X2P4 | 0,481 | 0,2759 | Valid |
| | X2P5 | 0,537 | 0,2759 | Valid |
| | X2P6 | 0,574 | 0,2759 | Valid |
| | X2P7 | 0,433 | 0,2759 | Valid |
| | X2P8 | 0,353 | 0,2759 | Valid |
| **Variabel** | **Indikator** | ***Corrected Item-Total Correlation*** | **Rtabel** | **Keterangan** |
| *Human Relations* | X3P1 | 0,665 | 0,2759 | Valid |
| | X3P2 | 0,702 | 0,2759 | Valid |
| | X3P3 | 0,770 | 0,2759 | Valid |
| | X3P4 | 0,527 | 0,2759 | Valid |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| Variabel | Indikator | *Corrected Item-Total Correlation* | Rtabel (0,2759) | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan | Y.P1 | 0,600 | 0,2759 | Valid |
| | Y.P2 | 0,615 | 0,2759 | Valid |
| | Y.P3 | 0,513 | 0,2759 | Valid |
| | Y.P4 | 0,552 | 0,2759 | Valid |
| | Y.P5 | 0,494 | 0,2759 | Valid |

*Sumber: Data SPSS Uji Validitas* (2024)

Hasil Uji Validitas menunjukan bahwa rtabel dalam penelitian ini dengan Signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2759. Menunjukan bahwa setiap bulir pertanyaan pada variabel *Self Efficacy, Social Work Environment,* dan *Human Relations,* Kinerja Karyawan memiliki r hitung > rtabel dan nilai signifikasi <0,05 Sehingga setiap bulir pertanyaan dalam penelitian ini untuk mengukur semua variabel penelitian dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|
| *Self Effifacy* ($X_1$) | 0,388 | Reliabel |
| *Social Work Environment* ($X_2$) | 0,514 | Reliabel |
| *Human Relations* ($X_3$) | 0,592 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,442 | Reliabel |

*Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas* (2024)

Hasil Uji Reliabilitas menunjukan bahwa nilai variabel *Self Efficacy* ($X_1$) *Social Work Environment* ($X_2$) *Human relations* ($X_3$) Kinerja Karyawan (Y) Memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini adalah reliabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 49 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.39788342 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .089 |
| | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[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 SPSS Uji Normalitas (*2024*)*

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,200, Karena nilai sig >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

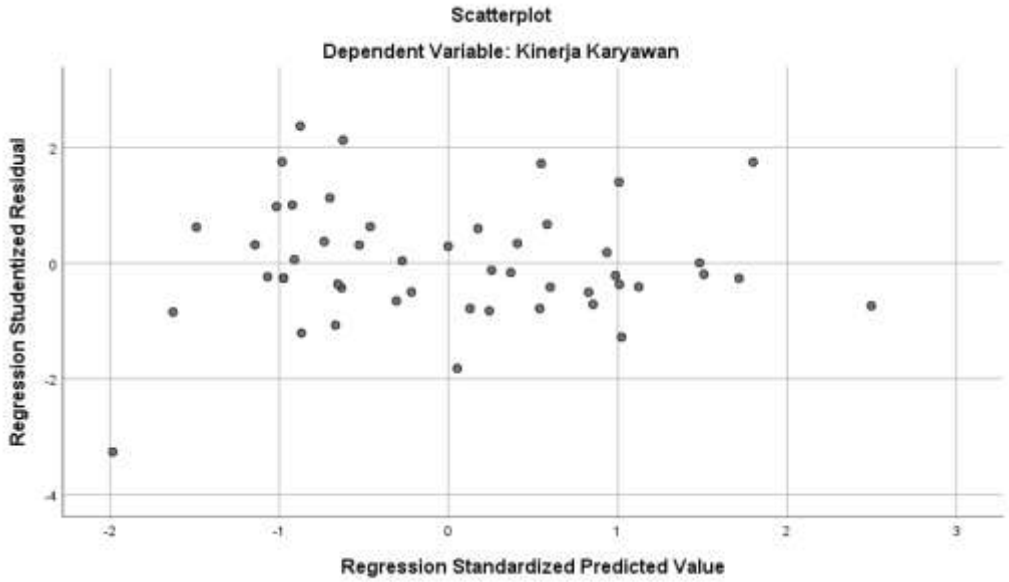
| Variabel | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| *Self Efficacy* (X1) | .976 | 1.024 |
| *Social Work Environment* (X2) | .971 | 1.030 |
| *Human Relations* (X3) | .954 | 1.048 |

*Sumber:Data SPSS Uji Multikolinearitas* (2024)

Berdasarkan tabel diatas ditunjukan bahwa *Self Efficacy* ($X_1$), *Social Work Environment* ($X_2$), dan *Human Relations* ($X_3$) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam mode regresi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Uji Heteroskedasitas**




*Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas* (2024)

**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.479 | 1.071 | | 15.391 | .000 |
| | Self Efficacy (X1) | .161 | .033 | .463 | 4.846 | .000 |
| | Social work environment (X2) | .119 | .020 | .565 | 5.890 | .000 |
| | Human Relations (X3) | -.125 | .030 | -.398 | -4.113 | .000 |

*Sumber: Data SPSS Analisis Regresi Linear Berganda* (2024)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y= 16.479 + 0{,}161X_1 + 0{,}119X_2 + - 0{,}125X_3$$

Rumus diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 16.479 menunjukan bahwa keadaan variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel *Self Efficay, Social Work Enviornment,* dan *Human Relations.*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Nilai koefisien *Self Efficacy* ($X_1$) sebesar 0,161 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Self Efficacy* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,161 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien *Social Work Environment* ($X_2$) sebesar 0,191 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Social Work Environment* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,191 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien *Human Relations* ($X_3$) sebesar -0,125 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel *Human Relations* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan mneurun sebesar 0,0125 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Uji t (Parsial)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.479 | 1.071 | | 15.391 | .000 |
| | Self Efficacy (X1) | .161 | .033 | .463 | 4.846 | .000 |
| | Social work environment (X2) | .119 | .020 | .565 | 5.890 | .000 |
| | Human Relations (X3) | -.125 | .030 | -.398 | -4.113 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |

*Sumber:Data SPSS Uji t* (2024)

Uji t (parsial) pada variabel *Self Efficacy* ($X_1$), *Social Work Environment* ($X_2$), dan *Human Relations* ($X_3$) untuk menguji hipotesis yang menunjukan pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karywan (Y). Kriteria:

1. H0 diterima bila thitung > ttabel atau nilai sig < 0,05
2. H0 ditolak bila thitung < ttabel atau nilai sig > 0,05

Kesimpulan:

1. Berdasarkan tabel 4.17 pada variabel *Self Efficacy* ($X_1$), diperoleh nilai sig 0,00 < 0,05 dan nilai thitung 0,463 < ttabel 1.678. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 diterima/variabel *Self Efficacy* ($X_1$)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan tabel 4.17 pada variabel *Social Work Environment* ($X_2$), diperoleh nilai sig 0,00 < 0,05 dan nilai thitung 0,565 < ttabel 1.678. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0diterima/variabel *Social Work Environment* ($X_2$)berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Berdasarkan pada tabel 4.17 variabel *Human Relatons* ($X_3$), diperoleh nilai sig 0,00 < 0,05 dan nilai thitung -0,398 < ttabel 1.678. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 diterima/variabel *Human Relations* ($X_3$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji F (Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.068 | 3 | 2.023 | 22.363 | .000[b] |
| | Residual | 4.070 | 45 | .090 | | |
| | Total | 10.138 | 48 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karywan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant),Human Relations (X3), Self Efficacy (X1), Social work environment (X2) | | | | | | |

*Sumber: Data SPSS Uji F* (2024)

Berdasarkan tabel menunjukan nilai signifikansi ,000 > 0,05 dan nilai fhitung 22.363 > Ftabel 2.81. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis diterima. Sehingga mendapat kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *Self Efficacy, Social Work Environment* dan *Human Relations.*

**Koefisiensi Determinasi ($R^2$)**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .774[a] | .599 | .572 | .301 |
| a. Predictors: (Constant), Human Relations (X3), Self Efficacy (X1), Social work environment (X2) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

*Sumber: Data SPSS Koefisiensi Determinasi* (2024)

Nilai Koefisiensi determinasi atau R square yang dipaparkan dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai 0,599 atau 59,9% sehingga bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel *Self Efficacy* ($X_1$), *Social Work Environment* ($X_2$), *Human Relations* ($X_3$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59.9%. Sedangkan 40.1% lainya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka,dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. *Self Effiacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi *Self Efficacy* karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan kepada karyawan dengan selalu menghargai satu sama lain, memberi semangat dan motivasi kepada karyawan menjadi faktor yang paling penting dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga perlu terus dikembangkan untuk menjaga komitmen karyawan.

2. *Social Work Environment* yang positif dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat *turnover.* Pendekatan kepada karyawan dan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan juga menjadi faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Sehingga adanya hal tersebut dapat membuat karyawan untuk tetap tinggal dan tetap berkontribusi pada perusahaan.

3. *Human Relations* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi *human relations*maka akan meninggkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga adanya *human relations* yang baik dapat menciptakan kesejahteraan emosional, karyawan merasa dihargai sehingga mengurangi stress.

4. *Social Work Environment* dan *Human Relations*mampu meningkatkan kinerja karyawan yang diikuti oleh *Self Efficacy* yang tinggi. Dimana hubungan atasan dan karyawan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif diikut dengan percaya diri yang tinggi maka dapat meningkatkan performansi individu pada perusahaan tersebut.

**SARAN**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan CV Dhuta Samudra Surabaya sudah cukup baik, masih dapat ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hubungan antar karyawan dan pandangan positif terhadap pekerjaan. *Self Efficacy* juga perlu diperkuat melalui dukungan moral dan teknis, memberikan pengakuan atas kontibusi mereka baik secara formal untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia.
2. Saran untuk pengembangan ilmu selanjutnya terkait variabel *self efficacy, social work enviornment* dan *human relations* kombinasikan survei kuantitatif dan wawancara yang mendalam untuk mendapatkan data yng komperensif. Manfaatkan alat analisis data seperti SEM (Structural Equation Modeling) untuk mengeksplorasi hubugan antar variaebl secara mendalam. Berikan rekomendasi kebijakan berbasis bukti untuk menigkatkan *self efficacy, social work environment* dan memperkuat *human relations* di perusahaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 22 No 12 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**DAFTAR PUSTAKA**

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. In New Perspectives on Anomie and Deviant Behavior (pp. 46–64). Westport, CT: Greenwood Press.

Burns, R. B. (2012). *Introduction to Research Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: Pearson Prentice Hall.

Hasanah, F., et al. (2019). Mengevaluasi Dampak Self-Efficacy pada Kepuasan Kerja di antara Karyawan. *Jurnal Analisis Organisasi Internasional*,27(2), 521–535.

Kahn, W. A., et al. (2023). Social Work Environment: A Framework for Understanding Worker Engagement. *Journal of Social Work*, 18(1), 45–60.

Mangkunegara, A. U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Pritama, et al. (2019). Peran Human Relations Terhadap Kinerja Organiasai: Studi di Indonesia *Jurnal Internasional Bisnis dan* Manajemen, 14(3), 123–135.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.

Sedarmayanti, N. W. (2017). *Teori dan Praktek Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.

Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan BudayaOrganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya MotorKota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–41.

Wulan, D. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Sosial dalam Organisasi: Studi Empiris di Indonesia. *Jurnal Perilaku Organisasi*,32(4), 567–580.

Puspita, T. W., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). PENGARUH HUMAN RELATION, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: Studi Kasus pada PT Liebra Permana. *JURNAL BISNIS KOLEGA*, *9*(2), 69-79.

Sumiyati, S., Masharyono, M., Pratama, K. F., & Purnama, R. (2016, August). The effect of social work environment on employee productivity in manufacturing company in Indonesia. In *2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship* (pp. 574-575). Atlantis Press.

Satria, M. Y. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika provinsi jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, *11*(03), 727-740.

Hutagalung, F. A., & Humaizi, H. (2021). PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA KARYA (WIKA BETON) BINJAI. *Network Media*, *4*(1), 29-34.

Multi, D., & Putri, S. A. (2022). Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Jurnalistik*, *8*(1), 166-171.

Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *2*(3), 154-172.

Suryati E. (2023). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur). *Journal of Social Science Research*, 3(2), 9774–9784.

Djayanti, D. P. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WILAYAH KOTA TASIKMALAYA (*Doctoral dissertation*, Universitas Pendidikan Indonesia).