

Emawardana

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3076191156

Submission Date

Nov 12, 2024, 12:35 PM GMT+7

Download Date

Nov 12, 2024, 12:41 PM GMT+7

File Name

JURNAL_EMA_WARDANA3.docx

File Size

62.9 KB

16 Pages

5,005 Words

32,050 Characters

24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 10 words)
- ▶ Submitted works
- ▶ Internet sources

Top Sources

- 0%  Internet sources
- 24%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**
45 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0% Internet sources
- 24% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Eka Fitria Ambarini, Mispiyanti Mispiyanti. "DETERMINANT OF BUDGETARY SLACK...	3%
2	Publication	Dia Rachmalia, Sumartik Sumartik, Dewi Andriani. "PENGARUH STRES KERJA, DISI...	1%
3	Publication	Nurhidayati Nurhidayati, Kartika Yuliantari, Sugiyah Sugiyah. "Peranan Disiplin D...	1%
4	Publication	Oktovius Okky Wibowo, Tito Aditya Perdana, Aris Puji Purwatiningsih, Adilla Kust...	1%
5	Publication	Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelatihan Kerja...	1%
6	Publication	Sumiatik Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga. "Analisis Pengaruh Kompen...	1%
7	Publication	Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensasi, M...	1%
8	Publication	Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkung...	1%
9	Publication	Asifa Nabila Ridwan, Gerrit Pentury, Saleh Tutupoho, Felix Chandra. "PENGARUH ...	1%
10	Publication	Budi Putra, Lucky O.H. Dotulong, Merinda H.Ch. Pandowo. "Pengaruh Budaya Or...	1%
11	Publication	Dwi Indah Utami, Muhammad Adib Mukhtar. "PENGARUH HARGA DAN KOLABOR...	1%

12	Publication	Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ...	1%
13	Publication	Nurfitriyenni Nurfitriyenni. "Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Keputusan P...	1%
14	Publication	Dona Elvia Desi, Melifia Liantifa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja da...	1%
15	Publication	Anggono Anggono, Alexander Barus, Siti Aisyah Nasution, Fuji Astuty, Tarwiyah T...	1%
16	Publication	Indah Rahmadani, Suryono Efendi. "PENGARUH SELF EFFICACY, KOMPETENSI DAN...	0%
17	Publication	Heri Kurniansyah. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NET PROFI...	0%
18	Publication	Dewi Maharani Purbasari, Mutia Raras Respati. "Electronic Word Of Mouth Saat P...	0%
19	Publication	M. Farhan, Muhammad Kasran, Suparni. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN...	0%
20	Publication	Suhatman Suhatman, Meri Rahmania Sari, Patria Nagara, Nasfi Nasfi. "Pengaruh ...	0%
21	Publication	Via Lailatur Rizki. "Pengaruh Tindakan Afirmatif dan Budaya Organisasi Terhadap...	0%
22	Publication	Ida Bagus Yogi Pratama Putra, I Gede Budi Adi Kusuma. "PENGARUH KEPEMIMPI...	0%
23	Publication	Putri Pratiwi, Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja T...	0%
24	Publication	Rina Supryanita, Fadhilah Fitriah Lubis, Fitria, Dian Rahmawaty, Rahmad. "Pen...	0%
25	Publication	Candra Nur Akbal, Syahnur Said, Rusjdin Rusjdin. "Pengaruh Kepemimpinan, Mot...	0%

26	Publication	Evi Nur Afidoh, Honorata Ratnawati. "Pengaruh Penerapan Aplikasi Presensi Fac...	0%
27	Publication	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advance...	0%
28	Publication	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance...	0%
29	Publication	Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi, L...	0%
30	Publication	Dwi Irawan, Agung Prasetyo, Nugroho Wicaksono, Aviani Widyastuti, Rizki Febria...	0%
31	Publication	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingk...	0%
32	Publication	Sisilia Vivin Panggau, Ocky Sundari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis ...	0%
33	Publication	Darmadi, N Lilis Suryani, Iman Syatoto. "THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMEN...	0%
34	Publication	Dwi Mufidah Putra, Rifki Hanif. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHA...	0%
35	Publication	Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suarmana. "Pen...	0%
36	Publication	Sudibyo Budi Utomo. "The Influence of Work Discipline and Work Environment on...	0%
37	Publication	Yodik Lestyo Widi, Kumara Adji Kusuma. "Employee Performance: Career Develop...	0%
38	Publication	Zulfadli Hamzah. "Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalui Manaje...	0%
39	Publication	Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaruh Disiplin ...	0%

40	Publication	Elda Lie N Christian, Paulus L Wairisal, Francisca R Sinay. "The Influence of Work E...	0%
41	Publication	Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEP...	0%
42	Publication	Shafira Amalia, Kis Indriyaningrum. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin...	0%
43	Publication	Sopiati Sopiati, Yunita Astikawati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KI...	0%

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MARWAH MANDIRI

Emawardana¹, Indra Kusdianto², Sri Wahyuni Mustafa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jendral Sudirman Km. 3 Binturu, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: emawrdna@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan dengan self efficacy yang tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif cenderung mampu meningkatkan kinerja mereka secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri yang berjumlah 31 orang, dan semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara offline. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis yang dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil uji t menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga lingkungan kerja. Sementara itu, uji f menunjukkan bahwa secara simultan, self efficacy dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Self Efficacy; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees with strong self-efficacy and a supportive work environment are likely to improve their performance effectively. This study aimed to examine the influence of self-efficacy and work environment on employee performance. The study's population consisted of 31 employees at PT Tirta Marwah Mandiri, with all 31 employees used as the sample. This research utilized a quantitative approach, with primary data collected through offline questionnaire distribution. Data analysis techniques included instrument tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, conducted using the SPSS 26 software. The t-test results indicated that self-efficacy has a positive and significant impact on employee performance, as does the work environment. Additionally, the f-test results showed that self-efficacy and work environment together have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Self Efficacy; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, kebutuhan akan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) juga meningkat, mendorong perusahaan-perusahaan air kemasan untuk memperluas jaringan pemasaran guna mempertahankan keberlanjutan dan daya saing di tengah banyaknya perusahaan baru yang bermunculan. Berdasarkan data dari Asosiasi Perusahaan AMDK Indonesia (Aspadin), terdapat sekitar 700 perusahaan AMDK di Indonesia, dengan 85% di antaranya merupakan industri kecil dan menengah (IKM). Salah satu perusahaan AMDK adalah PT. Tirta Marwah Mandiri, yang berlokasi dekat dengan pegunungan sehingga memiliki akses terhadap sumber air bersih sebagai bahan baku utama, serta kondisi lingkungan sekitar yang bebas dari polusi karena berada jauh dari kota, membantu menjaga kualitas air dan kebersihan lingkungan.

PT. Tirta Marwah Mandiri merupakan perusahaan AMDK yang beroperasi di Kota Palopo, Sulawesi Selatan, dengan lokasi pabrik di Desa Puty, Kec. Bua, Sulawesi Selatan, dan berdiri sejak Juli 2016 dengan merek "Air Marwah". Sebagai perusahaan yang kompetitif, PT. Tirta Marwah Mandiri menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan (Fauziyyah et al., 2022). Menurut Eka et al. (2022), perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan, tetapi juga memperhatikan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus membina sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja karyawan menjadi tolok ukur bagi perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana visi, misi, dan tujuan perusahaan tercapai (Umiyati, 2021). Di PT. Tirta Marwah Mandiri, diketahui bahwa kinerja karyawan di bagian produksi masih rendah. Terkait dengan pendistribusian kemasan galon, beberapa pelanggan mengeluhkan ketidakpuasan terhadap waktu pengiriman yang tidak sesuai dengan permintaan. Pendistribusian galon dilakukan melalui saluran nol dan satu tingkat, namun hambatan terjadi karena keterbatasan tenaga kerja dan armada perusahaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi omzet penjualan. Selain itu, kurangnya kedisiplinan dan perhatian terhadap peraturan perusahaan juga menjadi faktor; beberapa karyawan sering datang dan pulang tidak tepat waktu, yang telah menjadi kebiasaan dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, ketekunan, motivasi kerja, sikap, dan perilaku yang memengaruhi kinerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja (Lestary et al., 2018). Menurut Devi (2024), beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah *self-efficacy* dan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti ditemukan masalah pada PT. Tirta Marwah Mandiri yang berkaitan dengan *self efficacy* dimana kemampuan dalam bekerja sering kali karyawan sulit menyelesaikan tugas tepat waktu atau mencapai target yang diberikan oleh perusahaan karena batas waktu yang diberikan dan juga biasanya karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering menunggu instruksi dari pimpinan. Terkait dengan lingkungan kerja, kondisi ruangan kurang nyaman, galon, botol, kardus, dan alat produksi tidak tertata rapi sehingga menurunkan efektivitas kerja. Untuk itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan juga karyawan yang kurang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pemasangan pagar pengaman di area kerja masih kurang dan perlu ditingkatkan, begitu pula dengan perlengkapan kerja seperti

masker dan sarung tangan. Maka PT. Tirta Marwah Mandiri harus mengetahui hal apa saja yang membuat kinerja karyawan ini menurun. *Self efficacy* salah satu kunci untuk mencapai kinerja yang optimal, *self efficacy* sangat penting karena memberikan seseorang keyakinan akan kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya secara tepat waktu (Indriyani et al., 2023). Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi dapat memengaruhi perubahan apapun yang terjadi dilingkungannya karena, orang tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menangani apapun yang ada dilingkungan kerjanya (Tiara Mesriyani et al., 2023). Menurut (Suriani et al., 2023) kinerja karyawan yang ditopang oleh *self efficacy* dapat menjadi pengaruh yang positif, serta lingkungan kerja juga turut mempengaruhi.

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup suasana dan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga berkaitan dengan interaksi antar karyawan. Ketika lingkungan kerja diatur dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hartati et al., 2020). Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda, yang dapat menimbulkan kecemasan pada karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Rahayu et al., 2021). Jika lingkungan kerja tidak harmonis dan tidak mendukung kebutuhan karyawan, hal ini dapat membuat mereka merasa tidak nyaman dalam mempertahankan produktivitas (Indriyani et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan lebih fokus pada tugas-tugas mereka dan meningkatkan produktivitas. Suasana kerja yang positif juga mendorong karyawan untuk lebih produktif serta memupuk hubungan baik di antara rekan kerja tanpa memandang status.

4 Penelitian sebelumnya oleh Eka et al. (2022) menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Saputri (2021) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4 Sementara itu, penelitian Kusuma et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pradipta (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 23

43 Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh keduanya, yaitu self efficacy dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan saran yang berguna bagi PT. Tirta Marwah Mandiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan informasi tambahan bagi peneliti lain. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul ini “**pengaruh self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Marwah Mandiri**”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Self Efficacy

Self efficacy, atau efikasi diri, merupakan konsep kesadaran diri yang berpengaruh besar dalam kehidupan sehari-hari. Tingkat self efficacy seseorang memengaruhi kemampuannya dalam mencapai tujuan, termasuk kemampuan untuk menghadapi hambatan (Karier et al., 2023). Menurut Ali et al. (2021), self efficacy adalah kemampuan dan keyakinan seseorang untuk menerima serta menyelesaikan tugas yang diberikan guna mencapai tujuan tertentu. Self efficacy memberikan

pemahaman tentang kapasitas dan keterampilan yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sukses (Ariyanti et al., 2022). Konsep ini berasal dari teori Bandura, yang mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas guna mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks perusahaan (Darmawan et al., 2022). Sementara itu, menurut Priyantono (2017 dalam Ridwan, 2024), *self efficacy* memiliki empat indikator berikut: Rasa mampu melakukan pekerjaan.

keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan tertentu.

1. Kemampuan yang lebih baik.

Menggambarkan persepsi individu tentang peningkatan kemampuan mereka dari waktu ke waktu. Ini dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memperkuat *self efficacy* mereka.

2. Senang pekerjaan yang menantang.

Orang-orang dengan efikasi diri yang tinggi biasanya cenderung menyukai tantangan.

3. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaannya, hal itu dapat membantu mereka menjadi lebih percaya diri terhadap kemampuan mereka dan meningkatkan efikasi diri mereka secara keseluruhan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka dan umumnya berkaitan dengan suasana serta kondisi di sekitar lokasi pekerjaan (Hustia, 2020). Lingkungan ini juga terkait langsung dengan interaksi antar karyawan. Lingkungan kerja berfungsi sebagai ruang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, di mana suasana yang kondusif, penataan peralatan dan perlengkapan sesuai fungsi, serta hubungan harmonis antar karyawan sangat diperlukan untuk mendukung proses produksi dan penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen utama bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Rahayu et al., 2024). Lingkungan yang nyaman membuat karyawan merasa tenang dan lebih betah, serta berdampak positif pada kesehatan emosional mereka. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya akan lebih produktif dan dapat menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif (Sihaloho et al., 2020). Menurut Nitisemito (2011 dalam Rokhayati et al., 2022), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

Suasana Kerja. Suasana kerja terdiri dari tempat kerja fasilitas dan alat kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara anggota atau karyawan.

1. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan harmonis di antara karyawan saat ini di lingkungan kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja.

2. Tersedianya fasilitas kerja.

Fasilitas yang lengkap dapat membantu kelancaran pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat.

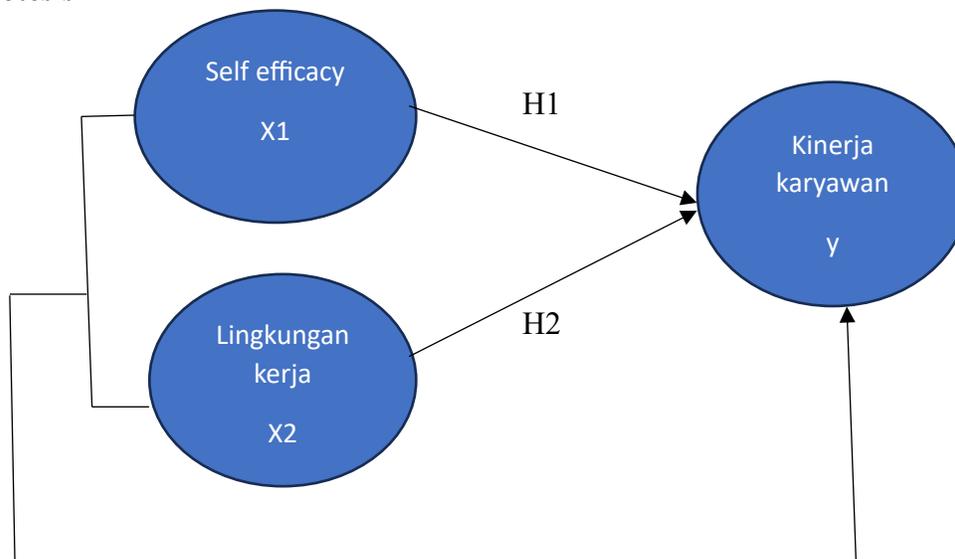
Kinerja karyawan

22 Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (Kusdianto et al., 2022). Informasi mengenai kinerja karyawan sangat penting untuk dinilai, agar perusahaan dapat menentukan apakah prosedur kerja yang diterapkan saat ini memenuhi harapan atau tidak (Rani et al., 2015). Kinerja karyawan memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan. Menurut Novitasari et al. (2023), kinerja karyawan merupakan komponen utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memenuhi harapan organisasi.

24 Kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga perlu ditingkatkan agar hasil yang diberikan dapat lebih optimal bagi perusahaan. Dengan pentingnya peran kinerja, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Rahardjo et al., 2016). Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2002 dalam Putra, 2015) adalah:

- 3 1. Kuantitas kerja,
merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
2. Kualitas kerja,
merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu,
merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama,
merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Hipotesis



H3

8 H1: Diduga bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri.

H2: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri.

8 H3: Diduga bahwa self efficacy dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Marwah Mandiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengandalkan angka dan statistik dalam proses pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Menurut Putri et al. (2014), tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis dengan mengambil sampel tertentu dan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Marwah Mandiri yang terletak di Desa Puty, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, dan dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2024.

Populasi dan Sampel

13 Menurut Sugiyono (2012 dalam Utama et al., 2021), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Tirta Marwah Mandiri yang berjumlah 31 orang.

21 Sampel adalah sejumlah subjek yang dipilih dari populasi dan memiliki karakteristik yang sama (Siregar, 2019). Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Namun, jika populasi lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil berkisar antara 20-25% dari jumlah populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh populasi yang berjumlah 31 orang diambil sebagai sampel.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan data primer, yang menurut Sugiyono (2017) adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek penelitian. Data ini diperoleh melalui jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner.

7 Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang berisi pernyataan-pernyataan untuk dijawab oleh responden. Kuesioner ini akan dibagikan secara langsung atau offline dalam bentuk kertas yang telah dicetak. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan pilihan jawaban berupa sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

15

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dimulai dari uji coba instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Analisis Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan secara apa adanya. Sedangkan Analisis regresiif Linear berganda adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = f (X_1, X_2)$$

$$Y = f (\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e)$$

Keterangan:

Y = Lingkungan Kerja

β_0 = Analisis Deskriptif

β_1, β_2 = Koefisien regresif

X_1 = Self Efficacy

X_2 = Lingkungan kerja

e = Standar eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan setelah penelitian valid atau tidak dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Item dapat dinyatakan valid jika R hitung > R tabel Dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0.05.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket.
<i>Self Efficacy (X1)</i>	SE1	0.696	0.301	Valid
	SE2	0.761	0.301	Valid
	SE3	0.564	0.301	Valid
	SE4	0.726	0.301	Valid
	SE5	0.616	0.301	Valid
	SE6	0.753	0.301	Valid
	SE7	0.498	0.301	Valid
	SE8	0.459	0.301	Valid
	SE9	0.469	0.301	Valid
	SE10	0.536	0.301	Valid
	SE11	0.560	0.301	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.636	0.301	Valid
	LK2	0.482	0.301	Valid
	LK3	0.427	0.301	Valid
	LK4	0.451	0.301	Valid
	LK5	0.392	0.301	Valid
	LK6	0.498	0.301	Valid
	LK7	0.496	0.301	Valid
	LK8	0.454	0.301	Valid
	LK9	0.618	0.301	Valid
	LK10	0.445	0.301	Valid
	LK11	0.447	0.301	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.555	0.301	Valid
	KK2	0.407	0.301	Valid
	KK3	0.424	0.301	Valid
	KK4	0.536	0.301	Valid
	KK5	0.598	0.301	Valid
	KK6	0.552	0.301	Valid
	KK7	0.466	0.301	Valid
	KK8	0.586	0.301	Valid
	KK9	0.634	0.301	Valid
	KK10	0.683	0.301	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai R hitung > R tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data variabel penelitian melalui kuesioner reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach's Alpha > 0.60.

Tabel 2
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	keterangan
Self Efficacy (X1)	0.826	11	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.673	11	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.735	10	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Self Efficacy (X1) sebesar 0.826, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.673 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.735.

Semua variabel yang telah di uji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.168	5.703		2.660	.013
	Self Efficacy (X1)	.254	.119	.347	2.139	.041
	Lingkungan Kerja (X2)	.319	.139	.371	2.291	.030

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengeolahan data pada tabel 3. Maka dapat diketahui persamaan regresi adalah : $Y = f(15.168 + 0.254 X_1 + 0.319X_2 + e)$

Dari analisis regresi linear berganda tersebut dapat di artikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15.168 berbentuk positif diartikan bahwa jika tidak ada variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja bernilai (0), maka nilai kinerja karyawan tetap ada sebesar 15.168.
2. Nilai koefisien *self efficacy* sebesar 0.254 berbentuk positif diartikan bahwa adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan sebesar 0.254.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.319 berbentuk positif diartikan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.319.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien positif. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independent dalam penelitian ini memiliki hubungan dan pengaruh langsung pada variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel atau dengan melihat

kolom signifikansi pada masing-masing T hitung. Nilai T tabel untuk taraf signifikansi 5% (0.05) dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 31-2 = 29$, maka diperoleh nilai T tabel 0.301.

Tabel 4.

Coefficients ^a						
model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std.error	Beta		
1	(constant)	15.168	5.703		2.660	.013
	Self Efficacy	.254	.119	.347	2.139	.041
	Lingkungan kerja	.319	.139	.371	2.291	.030

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil dalam penelitian ini variabel *Self Efficacy* memiliki nilai T hitung $2.139 > T$ tabel 0.301 dan nilai signifikansi sebesar $0.041 < 0.05$. Hal tersebut berarti self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai T hitung $2.291 > T$ tabel 0.301 dan nilai signifikansi sebesar $0.030 < 0.05$. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing F hitung. Nilai F table untuk taraf signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (df1) = $k-1 = 3-1 = 2$, (df2) = $n-k-1 = 31-3-1 = 27$, Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.35.

Tabel 5 ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Men Square	F	Sig.
1	Regression	105.377	2	52.689	7.251	.003 ^b
	Residul	203.461	28	7.266		
	Total	308.839	30			

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2024)

Hasil perhitungan tabel 5. Diketahui bahwa secara simultan pengaruh *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F hitung $7.251 > F$ tabel

3.35 dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan *Self Efficacy* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Marwah Mandiri

Berdasarkan hasil uji t, variabel Self Efficacy menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.139, yang lebih besar dari T tabel 0.301, dan nilai signifikansi sebesar 0.041, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat self efficacy seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini didukung oleh jawaban mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan dalam kuesioner, yang menunjukkan bahwa karyawan memahami konsep self efficacy, termasuk kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, keyakinan pada keberhasilan yang selalu dicapai, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka et al. (2022), yang menyatakan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan self efficacy akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Khaerana (2020), yang menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Marwah Mandiri

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar 2.291, yang lebih besar dari T tabel 0.301, dan nilai signifikansi sebesar 0.030, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menciptakan rasa nyaman dan tenang bagi karyawan, memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Kenyamanan dan keamanan ini mencakup suasana ruangan yang bersih, pencahayaan yang memadai, serta perlindungan terhadap barang-barang pribadi karyawan selama bekerja. Selain itu, hubungan yang baik antar karyawan juga menjadi faktor motivasi. Ketika hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan harmonis, hal ini akan meningkatkan motivasi dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berdampak buruk bagi karyawan. Bagi karyawan, ketenangan di lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma et al. (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Elizar et al.

(2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Marwah Mandiri

Berdasarkan hasil Uji F, variabel Self Efficacy dan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 7.251, yang lebih besar dari F tabel 3.35, serta nilai signifikansi sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, Self Efficacy (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Langi et al. (2022) yang menyatakan bahwa karyawan dengan self efficacy dan lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan karyawan dengan self efficacy dan lingkungan kerja yang kurang mendukung cenderung memiliki kinerja yang rendah. Perusahaan perlu meningkatkan self efficacy karyawan serta memperhatikan kenyamanan, keamanan, dan kelayakan lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Self efficacy dapat ditingkatkan dengan memberi dorongan kepada karyawan agar merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dengan sukses, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, manajemen juga perlu membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan antara karyawan dengan atasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Goni et al. (2021) yang menyatakan bahwa self efficacy dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi self efficacy seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

SARAN

Saran yang diberikan berdasarkan penelitian ini adalah, bagi PT. Tirta Marwah Mandiri, sebaiknya lebih meningkatkan perhatian terhadap karyawan dengan cara memberikan pelatihan yang fokus pada peningkatan rasa percaya diri, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan mereka. Upaya ini dapat dilakukan melalui rapat internal tim untuk membahas masalah yang dihadapi di lapangan, memberikan tambahan pengetahuan kepada karyawan yang baru bergabung, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Hal ini bisa dicapai dengan meningkatkan komunikasi, menciptakan suasana kerja yang positif, serta menyediakan fasilitas yang lebih baik agar karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Bagi

peneliti selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel, memperluas area penelitian, dan memungkinkan penelitian dilakukan di seluruh Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang ada di Kecamatan Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang Vita. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 60–70. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1887>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Devi, R. P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Teamwork , dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda)*. 3(2).
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47–66. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Goni, A., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2021). *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi*. 9(4), 761–772.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indriyani, D. N., Suardhika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali. *Values*, 4(1), 150–165.
- Karier, P., Efficacy, S., & Karyawan, K. (2023). 7_ *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Area Kota Makassar*. 6(3), 120–126.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Langi, C. M., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). *Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt . Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem , Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At Pt . Timurjaya Daya*. 10(1), 450–460.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Novitasari, D., Bakhri, S., & Aliyah, H. (2023). Peran motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai desa karang anyar kabupaten lampung timur. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 972–982.

- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Putra, A. M. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 10–26.
- Putri, A. D., & Sari, R. A. (2014). Pendekatan Metode Anp Dan Promethee the Selection of Energy-Saving Opportunities Alternatives Using Anp and Promethee Method Approach. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*, 3(1), 142–153.
- Rahardjo, K. S., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1, 117. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p03>
- Rahayu, I. R., Kusdianto, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33. <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Ridwan, M. S. (2024). Issn : 3025-9495. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Kerja, Dan Self Efficacy, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Permasayarakat (Lapas) Kelas II A Pamekasan*, 7(2).
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Saputri, E. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fahion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. 9(2), 273–281.
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja

- Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33–36.
<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sugiyono. (2017). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Motive Dan Service Quality Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(10), 2–16.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/338>
- Suriani, M. A., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(9).
- Tiara Mesriyani, & Riri Mayliza. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Umiyati. (2021). *pengaru self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. 4(1), 6.
- Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development and Applied Research Journal*, Vol 4(4), 106–111.