

Pengaruh Efikasi Diri, Pealatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Perkasa Oleindo

Oleh:

Farika Rizqi Amalia (202010200165)

Dr. Hasan Ubaidillah., S.E., M.M sebagai Dosen

Pembimbing Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024



Pendahuluan

Di era bisnis yang modern, banyak perusahaan yang semakin berkembang dengan sangat cepat. Sehingga membuat persaingan antar perusahaan pada era globalisasi saat ini sangatlah ketat dan kompetitif. Keberadaan sumber daya manusia menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan karena mereka adalah pekerja langsung perusahaan.

Menurut website Data Box, laporan Distribusi Perdagangan Komoditas Minyak Goreng Indonesia 2023, Produksi turun sebesar 293% pada 2020 dan 136% pada 2021, menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Pada tahun 2022, produksi mulai meningkat lagi, tetapi masih di bawah tingkat sebelum pandemi 2019, bahkan sedikit lebih rendah daripada pada awal pandemi 2020. Produksi minyak goreng Indonesia diperkirakan mencapai 45,58 juta ton.

Fenomena

Dalam suatu perusahaan, tidak wajar jika banyak karyawan yang memiliki potensi tinggi tetapi tidak mampu berprestasi. Ada banyak alasan mengapa ini terjadi. Salah satu contoh fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang buruk terjadi pada karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo, yaitu berawal dari tahun 2020 akibat pandemi Covid 19 yang dimana diharuskan meminimalisir untuk bertemu secara langsung dan juga pada saat itu harga minyak goreng mengalami kenaikan mengakibatkan banyak stok barang di gudang masih banyak dikarenakan minat beli konsumen menurun.

Risearch Gap

Self Efficacy

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Langi et al., 2022) menjelaskan bahwa self efficacy dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan , tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing et al., 2018) menemukan bahwa self efficacy tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan

Penelitian yang dilakukan oleh (Husnah et al., 2018) menemukan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2016) menemukan bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Lingkungan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho dan Siregar, 2020) menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi penelitian yang dilakukan (Nabawi, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah :

1. Apakah Efikasi Diri mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Apakah Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?
4. Apakah Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Pertanyaan Penelitian : Adakah Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam kategori SDGs point 8 dari 17 kategori SDGs, yaitu untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif di bidang mereka untuk memungkinkan semua orang memiliki pekerjaan yang layak dan produktif serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Tujuan dari ini adalah untuk menciptakan loyalitas yang baik kepada perusahaan. <https://sdgs.un.org/goals>

Literatur Riview

Self Efficacy (X1)

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam meraih kinerja yang diinginkan yang mempengaruhi pekerjaannya (Lestari et al., 2023). Self efficacy yaitu bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menyelesaikan tugasnya (Sjarifudin et al., 2023). Adapun indikator self efficacy yang dikemukakan oleh (Agustin et al., 2021):

1. Tingkatatan tugas : berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
2. Keyakinan dan kepercayaan : berkaitan dengan keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya.
3. Pengalaman dalam menyelesaikan tugas : pengetahuan seorang dalam bekerja yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang ditempuh.

Literatur Riview

Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan individu untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Wibowo, 2021). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang dapat memberikan keterampilan terhadap seseorang untuk memperbaiki kualitas pekerjaan mereka (Rayyan, 2019).

Indikator pelatihan menurut (Busono, 2019):

1. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan : sebuah upaya yang tersusun guna meningkatkan keterampilan.
2. Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan : sebuah tindakan yang terencana guna untuk meningkatkan ilmu tentang cara bekerja.
3. Meningkatkan moral karyawan : sebuah upaya untuk lebih memahami antar sesama individu dengan memberikan pemahaman etika kerja.

Literatur Riview

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja mencakup lingkungan dimana pekerja melakukan aktivitas terkait pekerjaannya (Suriani & Sitohang, 2023). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di tempat kerja yang mencakup ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja (Junaidi, 2021). Indikator lingkungan kerja yang relevan dengan subjek penelitian, menurut (Syafriзал, 2021):

1. Hubungan antara rekan kerja : yakni komunikasi antar rekan kerja secara harmonis tanpa adanya konflik.
2. Bangunan tempat kerja : merupakan bangunan yang menjadi tempat dalam melaksanakan pekerjaan agar guna mendukung kelancaran bekerja.
3. Peralatan kerja : alat yang digunakan untuk mendukung pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
4. Pencahayaan ruangan : penggunaan cahaya dilingkungan kerja untuk menunjang keberlangsungan pekerjaan.

Literatur Riview

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan hal yang mengacu pada kualitas yang diraih oleh seseorang saat melakukan tugasnya (Tangkawaraouw et al., 2019). Kinerja karyawan yaitu bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan (Andriyani et al., 2020). Indikator kinerja karyawan menurut (Pranata et al., 2020):

1. Kualitas kerja : berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam melakukan pekerjaanya.
2. Kuantitas kerja : ukuran seberapa lama seseorang bekerja dalam satu harinya.
3. Ketepatan waktu : tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.
4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan : kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

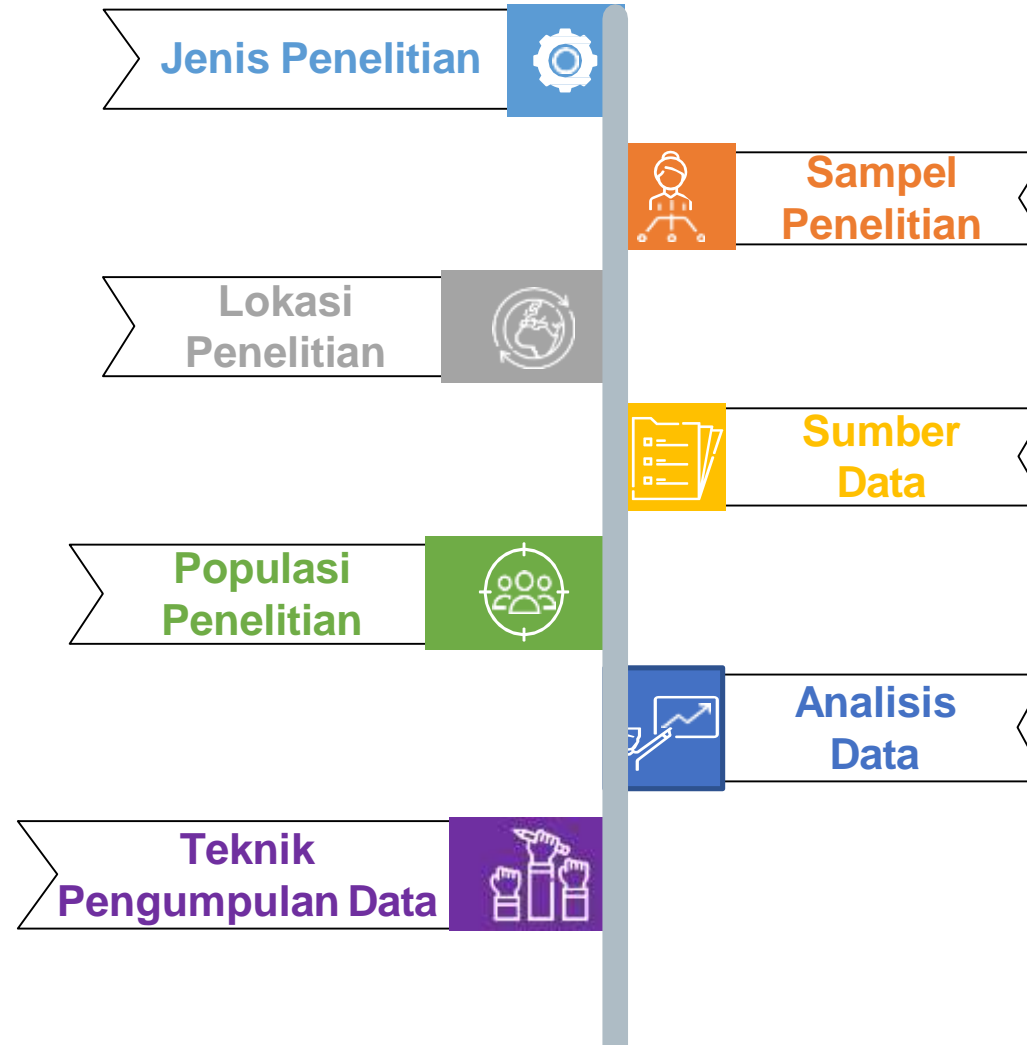
Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif, berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan

PT. Cipta Perkasa Oleindo

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



Sampel penelitian ini sebanyak 110 responden menggunakan metode penelitian probably sampling dengan teknik purposive random sampling

- Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner yang telah disebarakan melalui link google form
- Data Sekunder berupa data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan

Teknis analisis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dibantu alat berupa software olah data SPSS versi 24.

Hasil

Pada tabel 6 diatas, Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yang dilakukan dengan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dan nilai tingkat kebebasan sebesar $df = n-k-1$ ($110-3-1=106$) ditunjukkan dalam tabel 6, yang menghasilkan t tabel sebesar 1,983. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,885. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,885 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu, H_1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel keefektifan diri secara parsial memengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,179. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,032 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,809. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 3,809 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah memanfaatkan Program SPSS Statistic, dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Hipotesis Pertama : Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang di tunjukkan oleh tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,885. Ini ditunjukkan dengan $t_{hitung} 2,885 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Oleh karena itu H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel (X1) efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali” (Ary & Sriathi, 2019), dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua : Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel uji t diperoleh $t_{hitung} 2,179$, yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikasinya adalah $< 0,05$ ($0,032 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_2 diterima yang berarti bahwa variabel (X2) pelatihan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksana Aji Rasa” (Berliana et al., 2021), dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

3. Hipotesis Ketiga : Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,809, yang menunjukkan $t_{hitung} 3,809 > t_{tabel} 1,983$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, artinya variabel (X3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya” dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Suriani & Sitohang, 2023).

4. Hipotesis Keempat : Efikasi Diri, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh dari hasil pengujian yang dilakukan secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 36,894 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($110-3-1=106$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,077, oleh karena itu $F_{hitung} 36,894 > F_{tabel} 3,077$ dan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_4 diterima bahwa efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor- faktor diantaranya adalah Efikasi Diri, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo selalu bekerja dengan tanggung jawab untuk menghasilkan output kinerja yang baik karena semua yang berpartisipasi di perusahaan sadar akan pentingnya hasil pekerjaan tersebut. Menurut hasil uji penelitian yang dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H1 : Secara parsial menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
2. H2 : Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
3. H3 : Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
4. H4 : Secara simultan menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih ini ditujukan yang pertama kepada Allah SWT karena telah memberi kelancaran dalam pengerjaan artikel ini. Penelitian ini dapat terlaksana dengan baik berkat bantuan support dari berbagai pihak, seperti orangtua yang memberikan restu dan juga doanya, dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dalam memberikan arahan, bimbingan dan juga saran, dan tak lupa peran teman – teman dekat yang selalu memberikan dukungan dan supportnya.

Saran untuk kedepannya diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penilitan dari variabel lainnya untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan. Untuk PT. Cipta Perkasa Oleindo diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan meningkatkan efikasi diri, memberikan pelatihan, dan menjaga suasana lingkungan kerja agar menjadi lebih baik lagi.

Referensi

- 1 D. Desnirita and S. Carolina, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Pusat (PERSERO) Tbk di Jakarta Selatan,” *J. Akad. Akunt. Indones. Padang*, vol. 2, no. 2, pp. 49–58, 2022, doi: 10.31933/jaaip.v2i2.670.
- 2 Y. Setiani and W. D. Febrian, “PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA,” *Jurnam Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, pp. 279–292, 2023.
- 3 P. A. Pradnyani, P. Y. Wijaya, and I. M. S. Puja, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Dharma Mnadiri di Denpasar,” *Jurnam Manajemen, Kewirausahaan dan pariwisata*, vol. 3, pp. 1253–1261, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/499%0Ahttp://digilib.unila.ac.id/62100/>
- 4 I. R. Ary and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali,” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 8, no. 1, pp. 6990–7013, 2019, [Online]. Available: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741>
- 5 K. Fauziyyah, “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 330–343, 2022, doi: 10.32639/jimmba.v4i3.112.
- 6 I. Tamimi, *Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan*. 2019. [Online]. Available: <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741>
- 7 A. R. Alfarisi, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang,” *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 307–318, 2022, doi: 10.33752/bima.v4i2.374.
- 8 B. Siallagan, *PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LARIZ DEPARI HOTEL MEDAN*, vol. 21, no. 1. 2020. [Online]. Available: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- 9 S. Lestari and D. Afifah, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi),” *KINERJA J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020, [Online]. Available: <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>

Referensi

- 10 V. V. Berliana, N. Susujawati, and L. H. Sulistyowati, “PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKSANA AJI RASA,” *J. Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 198–211, 2021, doi: 10.24127/diversifikasi.v1i2.563.
- 11 K. Khoerunnisa, M. A. Firdaus, and R. Rinda, “PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TRHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INDUSTRIES,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 46–54, 2022.
- 12 Y. F. Pratama and D. Wismar’ein, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *BMAJ Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 26–36, 2018, doi: 10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- [13] I. Kiftiyah and Q. Al Banin, “Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 327–343, 2023, doi: 10.24034/jimbis.v2i1.6131.
- [14] W. Maharani, Salsabila Adissa Widiartanto, “Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534–543,” 2017.
- [15] C. M. Langi, B. Tewal, and L. O. . Dotulong, “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 450–460, 2022.
- 16 R. D. Sihaloho and H. Siregar, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan,” *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- 17 D. A. Miles, “A taxonomy of research gaps: Identifying and defining the seven research gaps methodological gap,” *Dr. Student Work. Find. Res. Gaps - Res. Methods Strateg.*, no. August, pp. 1–15, 2017, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/profile/Sanusi-Sani-Maimagani/post/What-is-a-research-gap-or-knowledge-gap-in-research-and-literature-Is-gap-explored-or-constructed-How-can-gap-in-research-be-identified/attachment/612e5570647f3906fc94fab2/AS%3A10628998501539>
- 18 T. Lestari, P. Wiranegara, and A. Kartini, “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung,” *J. EK&BI*, vol. 6, pp. 2620–7443, 2023, doi: 10.37600/ekbi.v6i1.758.

Referensi

- [19] D. Sjarifudin, H. Kurnia, and E. Barita tambunan Maniur, “Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematis Kajian,” *J. Ind. Eng. Syst.*, vol. 4, no. 1, pp. 47–57, 2023, [Online]. Available: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Kurnia%2C+H.%2C+Sjarifudin%2C+D.%2C+%26+Tambunan%2C+E.+B.+M.+%282023%29.+Analisis+Pengaruh+Self-Efficacy+dan+Motivasi+Kerja+terhadap+Disiplin+Kerja+dan+Kinerja+Karyawan%3A+Tinjauan+Sistematis+Kajian.
- [20] D. Agustin, A. A. D. Widyani, and N. M. S. Utami, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli,” *Values*, vol. 2, no. 3, pp. 772–781, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>
- [21] L. Husnah, T. Setyowati, and W. E. S., “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember,” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 33–45, 2018, doi: 10.32528/jmbi.v4i1.1714.
- [22] M. A. Rayyan, “PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT BANDA ACEH),” *Rabit J. Teknol. dan Sist. Inf. Univrab*, vol. 1, no. 1, p. 2019, 2019.
- [23] E. P. Sihombing, G. M. Sendow, and Y. Uhing, “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Manado Selatan,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2858–2867, 2018.
- 24 C. A. Wibowo, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta,” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 83–95, 2021, doi: 10.23960/jbm.v17i2.212.
- 25 G. A. Busono, “Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir,” *J. Kaji. Ekon. Syari’ah*, vol. I, no. 1, pp. 81–114, 2016, [Online]. Available: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266>
- 26 C. A. Ningsi, T. Alhabsji, and H. N. Utami, “PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari),” *J. Ilm. Ilmu Adm. Publik*, vol. 5, no. 2, p. 131, 2016, doi: 10.26858/jiap.v5i2.1765.

Referensi

- 27 M. A. Suriani and F. M. Sitohang, “Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 9, 2023.
- 28 J. Junaidi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 4, pp. 411–426, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i4.720.
- 29 R. Syafrizal, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 1258–1266, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.496.
- 30 R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- 31 K. C. Tangkawarouw, V. P. Lengkong, and G. G. Lumintang, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA WENANG INDAH,” *Pengaruh.... 371 J. EMBA*, vol. 7, no. 1, pp. 371–380, 2019.
- 32 N. Andriyani, R. HHamzaH, and R. Siagian, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International,” *J. Ekon. Bisnis Indones.*, vol. 15, no. 2, pp. 22–32, 2020.
- 33 E. Pranata, L. K. B. Martini, and I. N. Mustika, “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama,” *Values*, vol. 1, no. 4, pp. 102–111, 2020.
- 34 F. Giovanni and N. Komariah, “Hubungan Antara Literasi Digital Dengan Prestasi Belajar Siswa Sma Negeri 6 Kota Bogor,” *Libr. J. Perpust.*, vol. 7, no. 1, p. 147, 2020, doi: 10.21043/libraria.v7i1.5827.
- 35 Fenny and M. T. Nawawi, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS Latar belakang Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur , menganalisis dan mengarahkan mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri .,” 2023.

Referensi

- [36]D. P. Sari and Y. Candra, “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN,” *J. Ekon. dan Manaj. Sist. Inf.*, vol. 1, no. Januari, pp. 224–228, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
- [37]N. A. D. P. Dewi, “Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel,” *Acta Psychol.*, vol. 2, no. 2, pp. 122–136, 2020, doi: 10.21831/ap.v2i2.32750.
- [38]E. A. Fangiziah, S. Agung, and I. Nurhayati, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama,” *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 1, pp. 144–154, 2023, doi: 10.59818/jpi.v1i2.27.
- [39]A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [40]H. Hendra, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–12, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.

