

# The Influence of Self-Efficacy, Training and Work Environment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo

## [Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo]

Farika Rizqi Amalia<sup>1)</sup>, Hasan Ubaidillah <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of self-efficacy, training and work environment on employee performance. This research is descriptive research using quantitative methods. This study uses a non-probability sampling method with purposive random sampling. This study used 110 respondents as samples. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The results of this study indicate that self-efficacy affects employee performance at PT Cipta Perkasa Oleindo, training affects employee performance at PT Cipta Perkasa Oleindo and the work environment affects employee performance at PT Cipta Perkasa Oleindo.*

**Keywords -** *Self-Efficacy; Training; Work Environment; Employee Performance*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas dengan purposive random sampling. Penelitian ini menggunakan 110 responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan memakai program statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo, pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo.*

**Kata Kunci –** *Efikasi Diri; Pelatihan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

## I. 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. Karena persaingan ini, perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen dan mewujudkannya dengan cara dan hasil yang lebih baik dari yang dilakukan oleh pesaingnya. Dalam menghadapi perkembangan industri saat ini, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat. Perusahaan harus dapat beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan, terutama dalam lingkup bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya. Keberadaan sumber daya manusia menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan karena mereka adalah pekerja langsung perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional guna terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

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. Menurut website DataBox, laporan Distribusi Perdagangan Komoditas Minyak Goreng Indonesia 2023, Produksi turun sebesar 2,93% pada 2020 dan 1,36% 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. Sehingga membuat PT. Cipta Perkasa Oleindo memanggil kembali karyawan yang telah diliburkan karena produksi minyak goreng kembali meningkat. Para karyawan tersebut bekerja kembali dengan kurangnya tanggung jawab. Mereka hanya bekerja dengan acuan target yang di peroleh sesuai dengan yang ditetapkan tanpa peduli apakah barang yang mereka kerjakan sudah sesuai standart atau tidak. Karena lamanya mereka tidak bekerja membuat beberapa karyawan kurang percaya diri akan kemampuannya sehingga mengakibatkan kinerja para karyawan menurun. Hal itu disebabkan karena tidak adanya pelatihan saat karyawan

kembali masuk bekerja. Adanya lingkungan kerja yang kurang tertata dan peralatan utama diperusahaan tersebut kurang di perhatikan juga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perannya di perusahaan [1]. Kinerja dalam melaksanakan pekerjaan bukan satu-satunya, tetapi selalu terkait dengan kepuasan dan penilaian pekerjaan seorang karyawan dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat kepribadian setiap karyawan [2]. Menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang diukur melalui berbagai faktor, indikator, dan elemen yang dapat diterapkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka di perusahaan. Dengan demikian, jelas bahwa meningkatkan kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, efikasi diri, dan pelatihan [3].

Keyakinan seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas atau masalah di tempat kerja mereka disebut self efficacy [4]. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan dan dimotivasi oleh peristiwa yang berdampak pada hidup mereka [5]. Karyawan yang memiliki efikasi diri akan mencari bantuan nyata, bukan emosional jika mereka membutuhkannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki efikasi diri akan selalu berfikir bahwa mereka akan gagal atau tidak mampu melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik, karyawan harus memiliki keahlian dan percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan dalam mengatasi situasi apa pun. Self efficacy juga berhubungan dengan pilihan karir, kinerja dalam pekerjaan, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, dan kemampuan untuk belajar dan mencapai sesuatu [6]. Metode pelatihan tertentu juga dapat meningkatkan self efficacy pada peserta pelatihan.

Pelatihan merupakan komponen penting dari upaya terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan, memberikan pemahaman tentang pekerjaan dan meningkatkan sikap juga keterampilan untuk meningkatkan kinerja [7]. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses mendapatkan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan pendekatan yang lebih berfokus pada praktik daripada teori [8]. Proses yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap melalui pengalaman belajar dalam meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan dikenal sebagai pelatihan [9]. PT. Cipta Perkasa Oleindo menyadari bahwa pelatihan karyawan sangat penting untuk kegiatan produksi dan mereka tahu bahwa mereka membutuhkan karyawan yang berkualitas untuk tetap beroperasi. Banyak komponen yang dibutuhkan, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melakukan tugas yang sesuai.

Selain pelatihan dan efisiensi diri, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan mendapatkan manfaat dari lingkungan kerja yang baik saat bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari semua kondisi eksternal maupun internal kemudian hal yang memengaruhi kehidupan dan pertumbuhan perusahaan [10]. Lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi mereka saat melakukan pekerjaan, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan area kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai [11]. Lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerja, dan pengaturan tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok [12]. PT. Cipta Perkasa Oleindo selalu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. dengan menyediakan alat atau mesin untuk setiap komponen yang akan membantu pekerjaan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang mengaitkan self efficacy dan pelatihan dengan kinerja karyawan [13]. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah jumlah responden pada penelitian ini adalah 110 responden, sedangkan penelitian sebelumnya hanya 43 responden [14]. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan [15], penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan [16], dan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan [17]. Berdasarkan ketiga penelitian diatas yang diambil dari jurnal artikel yang ada di internet, peneliti saat ini meneliti tentang efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peneliti mendapatkan bahwa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya celah atau gap yang menggunakan evidence gap. Evidence gap menunjukkan bahwa bukti penelitian tidak konsisten dengan fakta di lapangan [18]. Gap tersebut terkait dengan hubungan antara efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo. Berbicara tentang informasi yang telah dikumpulkan, peneliti berharap dapat meningkatkan penelitian yang sudah ada dan membuat kontribusi baru di bidang ini Oleh karna itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk baru serta peneliti lain belum banyak

yang melakukan penelitian dengan variabel ini. Kemudian, peneliti ini akan berkonstentrasi pada pengaruh efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja pada PT. Cipta Perkasa Oleindo. Maka dari itu, penelitian yang dilakukan peneliti berjudul “**Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Perkasa Oleindo**”.

## II. LITERATUR RIVIEW

### Efikasi Diri

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam meraih kinerja yang diinginkan yang mempengaruhi pekerjaannya [19]. Self efficacy yaitu bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menyelesaikan tugasnya [20]. Adapun indikator self efficacy yang dikemukakan oleh [21]:

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

Self efficacy merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya [15]. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian tersebut menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15][24]. Namun, sebaliknya ada penelitian menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [22].

### Pelatihan

Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan individu untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif [23]. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang dapat memberikan keterampilan terhadap seseorang untuk memperbaiki kualitas pekerjaan mereka [24]. Indikator pelatihan menurut [25]:

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

Pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keterampilan, keahlian atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian tentang pelatihan sudah dilakukan yang menunjukkan adanya pengaruh penelitian terhadap kinerja karyawan [16][24]. Namun, sebaliknya beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan [26].

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup lingkungan dimana pekerja melakukan aktivitas terkait pekerjaannya [27]. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di tempat kerja yang mencakup ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja [28]. Indikator lingkungan kerja yang relevan dengan subjek penelitian, menurut [29]:

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

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. Penelitian tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. Namun penelitian lain mengatahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai [30].

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan hal yang mengacu pada kualitas yang diraih oleh seseorang saat melakukan tugasnya [31]. Kinerja karyawan yaitu bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan [32]. Indikator kinerja karyawan menurut [33]:

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

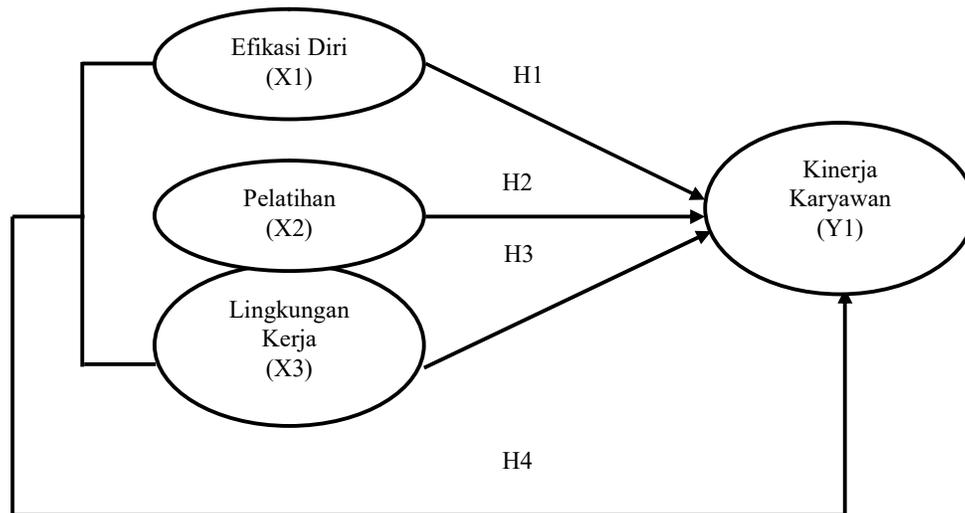
### III. METODE

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian adalah penelitian yang menekankan pada analisis data angka yang diolah dengan metode statistik [34]. Penelitian ini dilakukan di **PT. Cipta Perkasa Oleindo yang berlokasi** di Jl. Surowongso No. 152, Karangbong, Kec. Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur, 61254. Penelitian ini menggunakan variabel efikasi diri (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, sedangkan untuk variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* yaitu *purposive random sampling*, merupakan pengambilan sampling dengan pertimbangan tertentu [35]. Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 110 responden. Pertimbangan tersebut sebagai berikut: a. Siapa yang sudah ikut pelatihan, b. Lama bekerja, c. Usia 20 – > 55.

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan dengan metode pengumpulan data kuesioner melalui pengukuran skala likert yang nantinya berlanjut melalui penggunaan berupa pengujian diantaranya, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, linieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji linier berganda, uji hipotesis (uji parsial atau uji t), dan data primer yang diperoleh melalui metode pengumpulan data kuesioner melalui pengukuran skala likert. Kemudian akan diolah melalui penggunaan alat bantu software olah data yakni SPSS 24 supaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) pada variabel dependent (Y).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pengaruh antar variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### Hipotesis

- H1 : Efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan  
 H2 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan  
 H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan  
 H4 : Efikasi diri, Pelatihan serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengujian Instrumen Penelitian

##### a) Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel              | Indikator | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|-----------------------|-----------|--------------|-------------|------------|
| Self Efficacy (X1)    | X1.1      | 0,841        | 0,187       | Valid      |
|                       | X1.2      | 0,886        | 0,187       | Valid      |
|                       | X1.3      | 0,851        | 0,187       | Valid      |
|                       | X1.4      | 0,893        | 0,187       | Valid      |
|                       | X1.5      | 0,860        | 0,187       | Valid      |
|                       | X1.6      | 0,892        | 0,187       | Valid      |
| Pelatihan (X2)        | X2.1      | 0,872        | 0,187       | Valid      |
|                       | X2.2      | 0,878        | 0,187       | Valid      |
|                       | X2.3      | 0,891        | 0,187       | Valid      |
|                       | X2.4      | 0,880        | 0,187       | Valid      |
|                       | X2.5      | 0,872        | 0,187       | Valid      |
|                       | X2.6      | 0,837        | 0,187       | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1      | 0,625        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.2      | 0,639        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.3      | 0,786        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.4      | 0,838        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.5      | 0,830        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.6      | 0,821        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.7      | 0,831        | 0,187       | Valid      |
|                       | X3.8      | 0,862        | 0,187       | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | Y.1       | 0,727        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.2       | 0,750        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.3       | 0,771        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.4       | 0,784        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.5       | 0,731        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.6       | 0,769        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.7       | 0,828        | 0,187       | Valid      |
|                       | Y.8       | 0,740        | 0,187       | Valid      |

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk variabel Self Efficacy (X1), Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Oleh karena itu, dapat disimpulkan pernyataan mengenai variabel (X) dan (Y) yaitu valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang dibahas.

##### b) Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

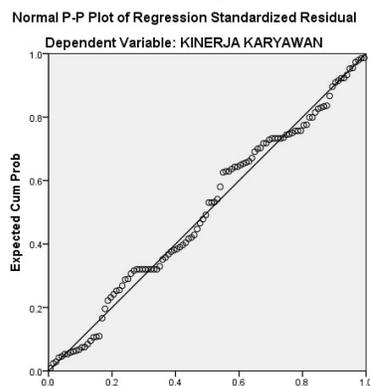
| No | Variabel              | Cronbach's Alpha |          | Keterangan |
|----|-----------------------|------------------|----------|------------|
|    |                       | Hitung           | Standart |            |
| 1  | Self Efficacy (X1)    | 0,936            | 0,60     | Reliabel   |
| 2  | Pelatihan (X2)        | 0,936            | 0,60     | Reliabel   |
| 3  | Lingkungan Kerja (X3) | 0,906            | 0,60     | Reliabel   |
| 4  | Kinerja Karyawan (Y)  | 0,896            | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat reliabel. Ini disebabkan oleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

- B. Uji Asumsi Klasik  
a) Uji Normalitas

**Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas**



Menurut gambar di atas, temuan ini memenuhi syarat probabilitas plot normal dan dapat dianggap berdistribusi dengan normal. Hasil Uji Normalitas penelitian menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bersebaranya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

- b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                 | Coefficients <sup>a</sup> |       |
|-----------------------|---------------------------|-------|
|                       | Tolerance                 | VIF   |
| Self Efficacy (X1)    | 0,416                     | 2,403 |
| Pelatihan (X2)        | 0,514                     | 1,944 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,630                     | 1,588 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Yang berarti dari tiga variable bebas (self-efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja) tidak mempengaruhi satu sama lain.

- c) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .715 <sup>a</sup> | 0,511    | 0,497             | 3,46569                    | 1,854         |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X2), Self Efficacy (X1)

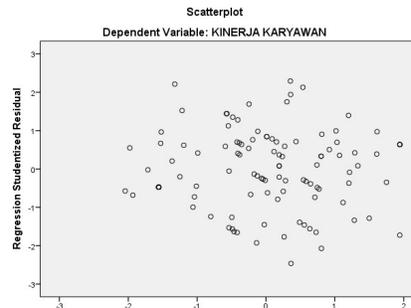
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Seperti yang terlihat pada tabel diatas tersebut diketahui nilai durbin watson sebesar 1,854 dengan  $DL < d < 4-dU$  ( $1,634 < (1,854) < (2,254)$ ) yang memiliki arti regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Seperti yang ditunjukkan gambar diatas bahwasanya tidak terdapat pola dan titik tertentu yang menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                             |       |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-------|-------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardize d Coefficient s | t     | Sig.  |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                        |       |       |
| 1     | (Constant)           | 7,277                       | 2,426      |                             | 2,999 | 0,003 |
|       | Self Efficacy (X1)   | 0,336                       | 0,117      | 0,304                       | 2,885 | 0,005 |
|       | Pelatihan (X2)       | 0,258                       | 0,119      | 0,206                       | 2,179 | 0,032 |
|       | LingkunganKerja (X3) | 0,318                       | 0,084      | 0,326                       | 3,809 | 0,000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,277 + 0,336X_1 + 0,258X_2 + 0,318X_3 + e$$

Dapat dilihat dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 7,277 menunjukkan bila variabel self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 7,277.

b. Self Efficacy

Nilai koefisien regresi variabel self efficacy bernilai positif sebesar 0,336. Dapat disimpulkan bahwa jika variabel self efficacy meningkat 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336.

c. Pelatihan

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0,258. Yang berarti jika variabel pelatihan meningkat 1% dengan asumsi variabel lain tetap, kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,258 akan diikuti.

d. Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,318. Ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel lainnya tetap, kinerja karyawan akan meningkat 0,318 persen.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |                           |       |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |       | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta  |                           |       |       |
| 1 (Constant)              | 7,277                       | 2,426      |       |                           | 2,999 | 0,003 |
| Self Efficacy (X1)        | 0,336                       | 0,117      | 0,304 |                           | 2,885 | 0,005 |
| Pelatihan (X2)            | 0,258                       | 0,119      | 0,206 |                           | 2,179 | 0,032 |
| Lingkungan Kerja (X3)     | 0,318                       | 0,084      | 0,326 |                           | 3,809 | 0,000 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 6 diatas, Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yang dilakukan dengan menggunakan 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 diterangkan sebagai berikut:

##### a. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari tabel uji t mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  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 dapat diperoleh  $t_{hitung} 2,179 > t_{tabel} 1,983$  dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,032 < 0,05$ ). Yang berarti  $H_2$  diterima, memiliki arti variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

##### b) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |     |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1329,388       | 3   | 443,129     | 36,894 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1273,167       | 106 | 12,011      |        |                   |
|                    | Total      | 2602,555       | 109 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X2), Self Efficacy (X1)

Sumber : data primer diolah

Hasil yang didapatkan dari pengujian yang dilakukan secara simultan menghasilkan nilai Fhitung adalah 36,894, sedangkan nilai Ftabel adalah 3,077 pada tingkat kepercayaan signifikansi 5%, dan  $df_1 = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df_2 = n-k-1$  ( $110-3-1=106$ ). Maka dari itu, Fhitung adalah  $36,894 > Ftabel 3,077$ , dan nilai signifikansi adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga,  $H_4$  diterima bahwa self-efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

##### c) Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .715 <sup>a</sup> | 0,511    | 0,497             | 3,46569                    | 1,854         |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X2), Self Efficacy (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasar tabel 8 diatas, membuktikan bahwa nilai dari koefesien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,511 atau 51,1%, sehingga dapat difahami bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 51,1% oleh variabel self efficacy (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan 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.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan, dilatih dan didorong oleh peristiwa penting dalam hidup mereka [6]. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, pertanyaan indikator variabel efikasi diri yang paling kuat berada pada poin ke 5 yaitu tentang “pengalaman dalam menyelesaikan tugas”. Sedangkan pertanyaan indikator yang paling lemah yaitu terdapat pada poin ke 1 tentang “tingkatan tugas”. Yang berarti bahwa perlunya peningkatan terhadap kepercayaan diri para karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkatannya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali” [4], dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwasannya self efficacy tidak berpengaruh secara positif kepada kinerja karyawan dalam judul riset “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik pekerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan” [22].

2. Hipotesis Kedua : pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan 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.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang guna untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan di luar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan memberikan praktik [8]. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, pertanyaan indikator variabel pelatihan yang paling kuat berada pada poin ke 2 yaitu mengenai “pelatihan untuk meningkatkan keterampilan”. Sedangkan pertanyaan indikator yang paling lemah yaitu berada pada poin ke 3 tentang “pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan”. Yang berarti bahwa perlunya peningkatan terhadap pelatihan tentang pengetahuan para karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksana Aji Rasa” [10], dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari)” menemukan bahwa efikasi diri tidak berdampak positif pada kinerja karyawan [26].

- Hipotesis Ketiga : lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan 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.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau komponen yang dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi secara langsung maupun tidak langsung dan berdampak baik atau buruk pada kinerja kerja karyawan [17]. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, indikator pertanyaan variabel lingkungan kerja yang paling kuat ada pada poin ke 1 yaitu mengenai “hubungan antar rekan kerja”. Sedangkan indikator pertanyaan yang paling lemah yaitu pada poin ke 5 tentang “peralatan kerja”. Yang berarti bahwa perlunya perhatian dan peningkatan terhadap peralatan kerja yang ada di perusahaan agar dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. 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 [27]. Namun, dalam penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara positif [30].

- Hipotesis Keempat : efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didapatkan dari hasil pengujian yang dilakukan secara simultan menghasilkan bahwa 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, maka dari 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 oleh variabel efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

## V. SIMPULAN

Berlandaskan hasil riset yang telah dilakukan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo terhadap efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

- Secara parsial menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
- $H_2$  : Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
- $H_3$  : Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.
- $H_4$  : Secara simultan menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo.

Diharapkan penelitian berikutnya mampu lebih meluaskan serta mengkombinasikan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi. Dan juga akan lebih baik bila peneliti selanjutnya menggunakan jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak lagi.

## 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, LINGUNGAN 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>
- [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'ain, "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. Tewel, 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.

- [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](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://e-journal.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.
- [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. Tangkawang, 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.
- [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.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*