Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(2) 2024 : 7154-7166

The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo

Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo

Farika Rizqi Amalia[1*], Hasan Ubaidillah[2], Vera Firdaus[3]
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo[1,2,3]
farikarizqiamalia@gmail.com, ubaid@gmail.com, verafirdaus@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of self-efficacy, training and work environment on employee performance. This research is a type of descriptive research using quantitative methods. The sampling technique in this study was carried out with Non Probality Sampling technique with purposive random sampling method and the number of samples in this study were 110 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the statistical tool SPSS version 24. 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 jenis penelitian dekkriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknin Non Probality Sampling dengan metode purposive random sampling serta jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo.
Kata kunci : Efikasi Diri, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era bisnis yang modern, banyak perusahaan yang semakin berkembang dengan sangat cepat. Sehingga membuat persaigan 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. Karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung di perusahaan tersebut. Maju mundurnya perusahaan ditentukkan oleh keberadan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesinal guna terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Dalam suatu perusahaan, tidaklah wajar apabila banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi kemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat disebabkan banyak hal. 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. Dapat dilihat dari website databoks bahwa dalam laporan Distribusi Perdagangan Komoditas Minyak Goreng Indonesia 2023, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa seiring dengan merebaknya pandemi Covid-19. Pada 2020 tingkat penurunan produksinya sebesar 2,93%. dan pada 2021 turun 1,36%. Kemudian pada 2022 produksi mulai meningkat lagi, tapi masih di bawah level pra-pandemi tahun 2019, bahkan sedikit lebih rendah dibanding awal pandemi tahun 2020. Dengan perkiraan produksi minyak goreng Indonesia mencapai 45,58 juta ton. Pada saat produksi minyak goreng kembali meningkat membuat perusahaan PT. Cipta Perkasa Oleindo memanggil kembali para karyawan yang sempat diliburkan untuk bekerja kembali. 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 perhartikan 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 (Desnirita & Carolina, 2022). 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 (Setiani & Febrian, 2023). 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 (Pradnyani et al., 2023).

Keyakinan seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas atau masalah di tempat kerja mereka disebut self efficacy (Ary & Sriathi, 2019). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan dan dimotivasi oleh peristiwa yang berdampak pada hidup mereka (Fauziyyah, 2022). Karyawan dengan efikasi diri yang baik akan mencari bantuan nyata bukan emosional, jika mereka membutuhkannya. Sebaliknya jika karyawan dengan efikasi diri kurang baik hanya mengkhawatirkan masalah dan selalu berpikir 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 (Tamimi, 2019). 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 (Alfarisi, 2022). Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih

mengutamakan pada praktek dari pada teori (Siallagan, 2020). Proses yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap melalui

pengalaman belajar dalam meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan dikenal sebagai pelatihan (S. Lestari & Afifah, 2020). PT. Cipta Perkasa Oleindo menyadari bahwa pelatian 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 (Berliana et al., 2021). 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 (Khoerunnisa et al., 2022). Lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerja, dan pengaturan tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok (Pratama & Wismar'ein, 2018). 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 (Kiftiyah & Al Banin, 2023). 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 (Maharani, Salsabila Adissa Widiartanto, 2017). Berdasarkan penelitian tentang pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan (Langi et al., 2022), penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan [16], dan penelitian tentang pengaruh lingkuangan kerja terhadap kinerja karyawan [17]. Berdasarkan ketiga penelitian diatas yang diambil dari jurnal artikel yang ada di internet, peneliti saat ini meneliti tentang self efficacy, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menemukan 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 PT. Cipta Perkasa Oleindo. Berbicara tentang referensi yang telah dikumpulkan, peneliti berharap dapat meningkatkan penelitian sebelumnya dan memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut. Maka dari itu, penelitian yang peneliti lakukan tergolong baru serta peneliti lain belum banyak yang melakukan penelitian ini. Sebagai hasilnya, peneliti melakukan penelitian akan berfokus pada hal efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan peneliti berjudul **"Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Perkasa Oleindo"**.

2. Tinjauan Pustaka

Efikasi Diri

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka dalam meraih kinerja yang diinginkan yang mempengaruhi pekerjaanya (T. Lestari et al., 2023). Self efficacy yaitu bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan bertindak dalam menyelesaika tugasnya

(Sjarifudin et al., 2023). Adapun indikator self efficacy (Agustin et al., 2021): tingkatatan tugas, keyakinan dan kepercayaan, dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas.

Pelatihan

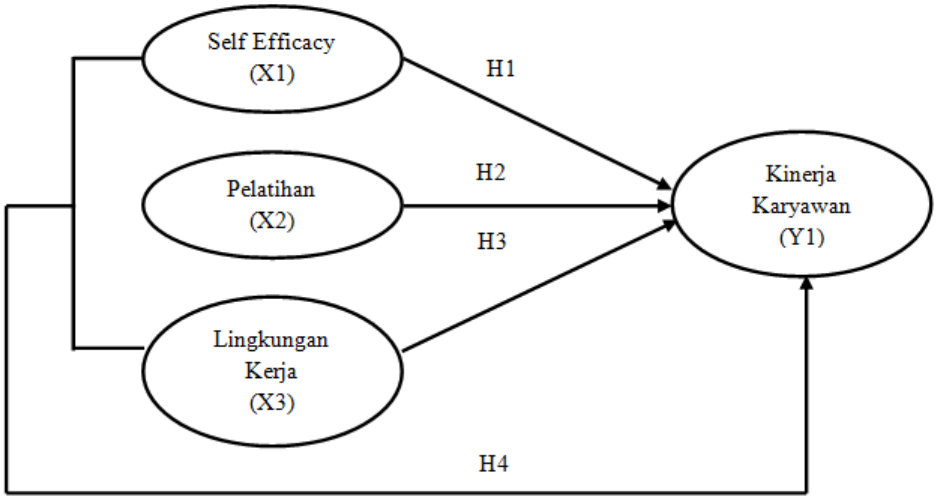
Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan individu untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Wibowo, 2021). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang terorganisir sehingga individu dapat menambah keahlian untuk menyelesaikan pekerjaanya (Rayyan, 2019). Indikator pelatihan (Busono, 2016): pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, meningkatkan moral karyawan.

Lingkungan Kerja

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 menurut (Syafrizal, 2021): hubungan antara rekan kerja, bangunan tempat kerja, peralatan kerja, pencahayaan ruangan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan hal yang mengacu pada kualitas yang diraih oleh seseorang saat melakukan tugasnya (Tangkawarouw 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): kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Self efficacy berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H2 : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H4 : Self Efficacy, Pelatihan serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian adalah penelitian yang menekankan pada analisis data angka yang diolah dengan metode statistik

(Giovanni & Komariah, 2020). 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 self efficacy (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 merupakan pengambilan sampling dengan pertimbangan tertentu

(Fenny & Nawawi, 2023). Dengan jumlah populasi dalam penelitian ini ialah 110 responden. Pertimbangan tersebut sebagai berikut: a. Jenis kelamin, b. Siapa yang sudah ikut pelatihan, c. Lama bekerja, d. Usia 20 – > 55.

Sumber data yang didapatkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang diperoleh dengan metode pengumpulan data kuesioner melalui pengukuran skala likert yang nantinya berlanjut melalui penggunaan berapa pengujian diantaranya: Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Uji linier berganda, Uji hipotesis (uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R2)) melalui penggunaan alat bantu software olah data yakni SPSS 24 supaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) pada variabel dependent (Y).

4. Hasil Pembahasan

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

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel Self Efficacy (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

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

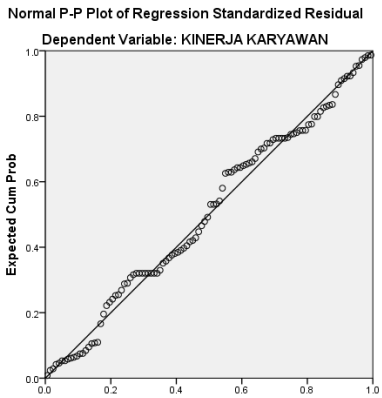
Sumber: data primer diolah

Pada tebel 2 dapat dilihat bahwa variabel Self Efficacy (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bersebarnya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]		
Model	Collinearity Statistics	
	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

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja) tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715[a]	0,511	0,497	3,46569	1,854

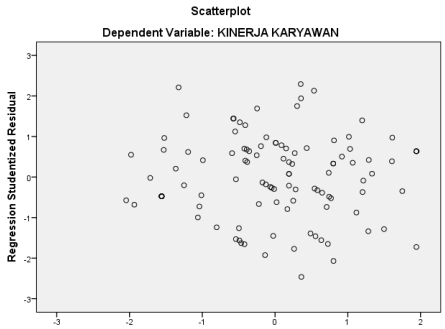
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X2), Self Efficacy (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,854 dengan Dl < d < 4-dU (1,634) < (1,854) < (2,254) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat di lihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

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
	LingkunganKerja (X3)	0,318	0,084	0,326	3,809	0,000

Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

Sumber: data primer diolah

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

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

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta
   Nilai konstanta 7,277 menunjukkan apabila 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. Hal ini artinya, jika variabel self efficacy naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,336.

c. Pelatihan
   Nilai koefisien regresi variabel pelatihanbernilai positif sebesar 0,258. Hal ini artinya, jika variabel pelatihan naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,258.
d. Lingkungan Kerja
   Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,318. Hal ini artinya, jika variabel lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,318.

Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]						
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

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesard f = n-k-1 (110-3-1=106) sehingga diperoleh 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 signifikasi < 0,05 (0,003< 0,05). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel self efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap 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}1,983dan signifikasi < 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}1,983dan signifikasi < 0,05 (0,000< 0,05). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1329,388	3	443,129	36,894	.000[b]
	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

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 36,894 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikasi sebesar 5% dan df1 = k-1 (3-1=2) dan df2 =

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 nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simulltan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715[a]	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

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

Pembahasan

1. Pengaruh *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo

Hipotesi pertama pada penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan 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 signifikasi < 0,05 (0,003< 0,05). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mencapai tingkat performa yang telah direncanakan, dilatih dan didorong oleh peristiwa penting dalam kehidupanya (Tamimi, 2019). Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel *self efficacy* bahwa indikator pertanyaan yang paling kuat ada pada poin ke 5 yaitu mengenai "pengalaman dalam menyelesaikan tugas". Sedangkan indikator pertanyaan yang paling lemah yaitu pada poin ke 1 tentang "tingkatan tugas". Yang berarti bahwa perlunya peningkatan terhadap kepercayaan diri para karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkatanya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (Ary & Sriathi, 2019) yang berjudul "Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali", dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa *self efficacy* secara parsial

mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilkakukan (Sihombing et al., 2018) yang menjelaskan bahwasannya self efficacy tidak mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan dalam judul riset "Pengaruh Karakteristik Individu Karakterstik pekerja dan Self Efficacy TerhadapKinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan".

2. Pengaruh pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo

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

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan pendekatan yang lebih berfokus pada praktik daripada teori.

(Siallagan, 2020). Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel pelatihan bahwa indikator pertanyaan yang paling kuat ada pada poin ke 2 yaitu mengenai "pelatihan untuk meningkatkan keterampilan". Sedangkan indikator pertanyaan yang paling lemah yaitu 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 dilakukan (Berliana et al., 2021) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksana Aji Rasa", dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilkakukan (Ningsi et al., 2016) yang menjelaskan bahwasannya self efficacy tidak mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan dalam judul riset "Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari)".

3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo

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

Segala sesuatu atau komponen yang dapat mempengaruhi perusahaan atau organisasi secara langsung atau tidak langsung dan berdampak baik atau buruk pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan dikenal sebagai lingkungan kerja. (Sihaloho & Siregar, 2020). Kemudian berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel lingkungan kerja bahwa indikator pertanyaan 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 dilakukan (Suriani & Sitohang, 2023) 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. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilkakukan (Nabawi, 2019) yang menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara positif kepada kinerja karyawan dalam judul riset "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai".

4. Pengaruh *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo

Hipotesi keempat pada penelitian ini menunjukan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 36,894 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikasi sebesar 5% dan df1 = k-1 (3-1=2) dan df2 = 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 nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

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

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.

Diharapkan peneliti 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 mengunakan jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak lagi.

Daftar Pustaka

Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua RibuBangli.*Values*,*2*(3),772–781. http://e journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0A

Alfarisi, A. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *4*(2), 307–318. https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.374

Andriyani, N., HHamzaH, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, *15*(2), 22–32.

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Mal Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *8*(1), 6990–7013. http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741

Berliana, V. V., Susujawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKSANA AJI RASA. *Jurnal Manajemen*, *1*(2), 198–211. https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.563

Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, *I*(1), 81–114. https://jurnal.um-

palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266

Desnirita, D., & Carolina, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Pusat (PERSERO) Tbk di Jakarta Selatan. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, *2*(2), 49–58. https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i2.670

Fauziyyah, K. (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*, *4*(3), 330–343. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112

Fenny, & Nawawi, M. T. (2023). *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 .*

Giovanni, F., & Komariah, N. (2020). Hubungan Antara Literasi Digital Dengan Prestasi Belajar Siswa Sma Negeri 6 Kota Bogor. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, *7*(1), 147. https://doi.org/10.21043/libraria.v7i1.5827

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(4), 411–426. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720

Khoerunnisa, K., Firdaus, M. A., & Rinda, R. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TRHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INDUSTRIES. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(1), 46–54.

Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *2*(1), 327–343. https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131

Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 450–460.

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 93–110. https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737

Lestari, T., Wiranegara, P., & Kartini, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*, *6*, 2620–7443. https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i1.758

Maharani, Salsabila Adissa Widiartanto, W. (2017). *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*.

Miles, D. A. (2017). A taxonomy of research gaps: Identifying and defining the seven research gaps methodological gap. *Doctoral Student Workshop: Finding Research Gaps - Research Methods and Strategies*, *August*, 1–15. 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

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, *5*(2), 131. https://doi.org/10.26858/jiap.v5i2.1765

Pradnyani, P. A., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Dharma Mnadiri di Denpasar. *Jurnam Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *3*, 1253–1261. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/499%0Ahttp://digilib.unila.ac.i

d/62100/

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, *1*(4), 102–111.

Pratama, Y. F., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, *1*(1), 26–36. https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686

Rayyan, M. A. (2019). PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT BANDA ACEH). *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, *1*(1), 2019.

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA. *Jurnam Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*, 279–292.

Siallagan, B. (2020). *PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LARIZ DEPARI HOTEL MEDAN* (Vol. 21, Issue 1). http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 2858–2867.

Sjarifudin, D., Kurnia, H., & Barita tambunan Maniur, E. (2023). Analisis Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan Sistematik Kajian. *Journal of Industrial and Engineering System (JIES)*, *4*(1), 47–57. 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+Sistematik+Kajian.

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).

Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 1258–1266. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496

Tamimi, I. (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan*. http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741

Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA WENANG INDAH. *Pengaruh…. 371 Jurnal EMBA*, *7*(1), 371–380.

Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *17*(2), 83–95. https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212