

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE KUPANG

The Influence of Work Environment and Self-Efficacy on Employee Performance at PT Federal International Finance Kupang

Sofia Aditya Amelia Menno^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ni Putu Nursiani^{3,c)}, Debryana Y Salean^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} sofiaamelyamenno@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id
^{c)} niputunursiani@staf.undana.ac.id, ^{d)} debryanasalean@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* Kupang. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT *Federal International Finance* Kupang dengan jumlah sampel 39 orang dengan menggunakan Teknik *random sampling*, dan untuk mengumpulkan data lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi (Irmayani; 2022). Manajemen sumber daya manusia itu ada agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Artinya kinerja organisasi dalam Perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya.

Kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut *performance*, adalah hasil kerja. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang miliknya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Namun, tidak hanya faktor individu yang menentukan kinerja, kondisi lingkungan kerja juga menjadi aspek yang tidak kalah penting.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai juga dapat menyebabkan kelelahan, stress, meningkatnya turnover karyawan hingga menyebabkan tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan menurun.

Self efficacy mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan Tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans 2006:338). Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang akan dicapai membuat seseorang melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh, lebih giat dalam bekerja, selalu berusaha menghasilkan yang terbaik, dan selalu terlibat dalam pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kinerja karyawannya termasuk perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (*finance*) salah satunya adalah PT *Federal International Finance* Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dari suatu organisasi berdasarkan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:64). Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhinya pada saat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Schultz dan Schultz (2006) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai hasil yang diberikan kepadanya. Baron dan Byrne (2004) mengemukakan *self efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Grenhaus

(2006) mengartikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam unjuk kerja atas tugas-tugas yang telah diberikan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang.

H2: Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang.

H3: Lingkungan kerja dan self efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini, ingin menjelaskan tentang pengaruh variabel rekrutmen dan variabel seleksi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* Kupang

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014;11) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto, Sugiyono (2014). Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, Sugiyono (2014). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang nanti akan dibagikan kepada karyawan PT *Federal International Finance* Kupang. Sumber data yang digunakan disini adalah data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dan hasil kuisiner dari responden yang ada pada PT *Federal International Finance* dan data sekunder adalah data atau informasi yang telah ada atau dimiliki berdasarkan penelitian terdahulu literatur, buku referensi dan lain-lain

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu Kuisiner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan rentang skor untuk mengetahui seberapa besar kualitas informasi secara objektif tanpa manipulasi subjektif untuk setiap variable dalam model penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat melalui Table 1. berikut ini:

Tabel 1.
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandar dized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.199	6.449		.651	.519		
	X1	.607	.095	.764	6.362	.000	.756	1.323
	X2	.033	.132	.030	.252	.802	.756	1.323
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan persamaan diatas, terlihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu Lingkungan kerja (X1) dan *self efficacy* (X2) mempunyai nilai positif, artinya apabila nilai variabel X meningkat maka nilai variabel Y juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa yang mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,067 sedangkan *self efficacy* (X2) sebesar 0,033.

Interpretasi persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh, nilai konstanta sebesar 4,199 artinya jika nilai variabel Lingkungan kerja (X1) dan *self efficacy* (X2) sama dengan (0), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,199 satuan
2. Koefisien regresi (b1) = 0,607 artinya apabila Lingkungan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara *Self Efficacy* (X2) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,607 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) = 0,033 artinya apabila *Self Efficacy* (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Lingkungan Kerja (X1) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,033 satuan.

Uji t (Parsial)

Tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini 5% atau 0,05. Jika tingkat signifikansi (α) $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel, maka H_a ditolak dan jika tingkat signifikan $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima. Hasil uji statistik t bisa dilihat hasilnya pada lampiran.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.199	6.449		.651	.519		
X1	.607	.095	.764	6.362	.000	.756	1.323
X22	.033	.132	.030	.252	.802	.756	1.323

a. Dependent Variable: Y

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : *Lingkungan Kerja* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : *Lingkungan Kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT *Federal International Finance* Kupang

b) Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari tabel di atas diperoleh t hitung 6.362 sedangkan signifikansi sebesar 0,000

c) Menentukan t tabel

Menentukan ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 39 - 2 = 37$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05. Maka diperoleh t tabel = 1.687 (lihat tabel t pada lampiran)

d) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H₀ ditolak maka H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

e) Membandingkan t hitung dan t tabel (Sig dan α) t hitung (6.362) $>$ t tabel (1.687), dan signifikansi (0,000) $<$ α (0,05).

f) Karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $> \alpha$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_a : *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b) Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari Tabel 2. diperoleh t hitung 0,252 sedangkan signifikansi sebesar 0,802

c) Menentukan t tabel

Menentukan ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 39 - 2 = 37$, pada tingkat *alpha* (α) sebesar 0,05. Maka diperoleh t tabel = 1.687 (lihat tabel t pada lampiran).

d) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H₀ ditolak maka H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

- e) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} (Sig dan α) t_{hitung} (0,252) < t_{tabel} (1.687), dan signifikansi (0,802) > α (0,05).
- f) Kesimpulan
Karena nilai t_{hitung} < t_{tabel} dan signifikansi > α , Artinya *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan tertentu. Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.826	2	351.413	27.856	.000 ^b
	Residual	454.148	36	12.615		
	Total	1156.974	38			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.586	3.55179
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,586 berarti nilai koefisien determinasi adalah 58,6%, artinya bahwa Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,6%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,362 yang lebih besar dari t_{tabel} serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Lingkungan

kerja yang memadai tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga hubungan kerja, kenyamanan, serta dukungan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahlan et al. (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Penelitian lain oleh Septianto (2010) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil uji parsial, hipotesis kedua menunjukkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 0,252 yang lebih kecil dari *t tabel* serta nilai signifikansi $0,802 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan diri karyawan belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, Bandura (1993) menyatakan bahwa self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu. Individu dengan self efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, keyakinan diri yang tinggi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh sistem kerja, pengawasan, atau lingkungan organisasi yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) yang menemukan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sebayang dan Sembiring (2017) juga menunjukkan bahwa self efficacy tidak selalu menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja karyawan, terutama apabila faktor organisasi lebih berperan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) ditolak.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan self efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* sebesar 27,856 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,586. Artinya, kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,6%.

Secara teoritis, Robbins (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari (2016) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan faktor psikologis karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Susilaningsih (2008) juga membuktikan bahwa kombinasi faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kondisi kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, self efficacy secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keyakinan diri belum menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja. Meskipun demikian, lingkungan kerja dan self efficacy secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 58,6%. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui perbaikan lingkungan kerja yang optimal serta penguatan faktor psikologis karyawan secara bersamaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT *Federal International Finance* Kupang

Lingkungan kerja dan tingkat *self efficacy* yang ada pada PT *Federal International Finance* Kupang sudah cukup baik. Namun perusahaan perlu meningkatkan lagi kedua variabel tersebut untuk lebih baik guna meningkatkan lagi kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* Kupang. Walaupun setiap karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang berbeda-beda, akan tetapi mereka memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka pimpinan diharapkan dapat senantiasa memberikan perhatian lebih terhadap karyawan juga memberikan kepuasan dengan pemberian apresiasi dan insentif yang tepat bagi karyawan, juga memberikan kenyamanan dalam bekerja, maka *self efficacy* yang dimiliki karyawan pun akan semakin membaik dan meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain diluar dari lingkungan kerja dan *self efficacy* yang mana mempengaruhi kinerja karyawan pada PT *Federal International Finance* Kupang, antara lain motivasi, pengetahuan etos kerja, pengalaman, kompensasi, dan iklim kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2006). *Social psychology*, 11/E. Aufl, Boston.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, **31**, 72– 92.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, M., Riadi, S. S., & Fitriastuti, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, self efficacy, dan self esteem terhadap kinerja karyawan PT Graha Mandala Sakti Bontang. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, **2**(1). <https://doi.org/10.29264/jimm.v2i1.867>
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen sumber daya Manusia*. Deepublish. 2022
- Luthans, F., & Ibrayeva, E. S. (2006). Entrepreneurial self-efficacy in Central Asian transition economies: quantitative and qualitative analyses. *Journal of International Business Studies*, **37**, 92-110.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, **3**(1), 1– 117. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6566>
- Sari, D. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *eProceedings of Management*, **4**(1).
- Schultz, D., & S.E. Schultz. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. Pearson Education. Inc. New Jersey.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *eProceedings of Management*, **4**(1).
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju..
- Septianto, D. (2010). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 1–5
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Alfabeta
- Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Excellent*, 1(2), 1–10.