

PENGARUH EFIKASI DIRI, *TRAINING*, KEMAMPUAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, TRAINING, WORK ABILITIES, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Sri Langgeng Ratnasari¹, Liona Ramadani Febriosa², Lukmanul Hakim³, Herni Widiyah Nasrul⁴, Aidul Idham⁵, Gandhi Sutjahjo⁶, Widyo Winarso⁷, Sarah Yosevin Gultom⁸, Intan Kurnia Suroso⁹, Jonrius Sinurat¹⁰

^{1, 3-5}Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁶Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia

⁷Prodi PGSD, FKIP, Universitas Islam 45, Indonesia

⁸Prodi Pendidikan Sejarah, FKIP, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁹Prodi Ilmu Pemerintahan, FISIPOL, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Prodi Ilmu Hukum, FH, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

E-mail: ¹sarisucahyo@yahoo.com, ²lionaramadani028@gmail.com, ³lukmanul@yahoo.com,

⁴herni@gmail.com, ⁵aidul@gmail.com, ⁶gandhi.sucahyo@yahoo.com, ⁷widyo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam, yang berjumlah 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner (angket) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian ini diolah menggunakan *software* program SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Efikasi Diri dan *Training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Efikasi Diri, Training, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to determine the influence of Self-Efficacy, Training, Work Ability, and Work Environment on Employee Performance. This type of research is descriptive quantitative. The population of this research is all employees of PT. Karya Yun Mandiri Batam, totaling 60 employees. The sampling technique was carried out using a saturated sampling technique. Data obtained using data collection techniques through distributing questionnaires whose validity and reliability have been tested. This research data was processed using the SPSS 29 software program. The research results showed that partially the Self-Efficacy and Training variables had a significant effect on employee performance, while work ability and work environment had no significant effect on employee performance. The research results simultaneously show that Self-Efficacy, Training, Work Ability and Work Environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Training; Work Ability; Work Environment; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam bisnis mempunyai peran yang krusial dalam operasional bisnis. Oleh karena itu, dunia usaha memerlukan sumber daya manusia yang memiliki standar kualitas tinggi agar dapat mencapai tujuannya (Tampubolon, 2020). Hal ini membuat dunia usaha mendorong sumber daya manusia untuk lebih terampil, seperti dalam menggunakan teknologi, bekerja cepat, multitasking, dan menghasilkan produk kerja yang berkualitas.

Bisnis seringkali membawa perubahan pada sistem kerja bagi karyawannya. Pekerjaan semacam ini mempunyai beberapa tujuan, yang utama adalah pengembangan, dan karyawan perlu mempersiapkan diri untuk berubah. Komitmen karyawan sangat penting untuk memajukan pengembangan organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa penolakan karyawan terhadap perubahan melemahkan efektivitas perubahan di dalam perusahaan. Ketika seorang pekerja memiliki kemampuan untuk berubah ke arah positif atau negatif, hal itu dapat digambarkan sebagai positif atau negatif.

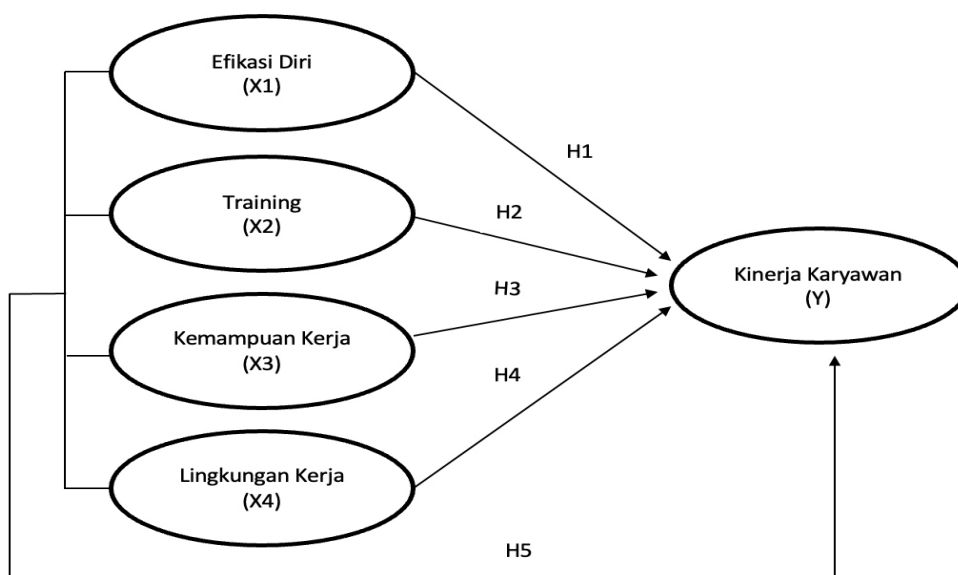
Perkembangan teori Efikasi Diri ditandai dengan tumbuhnya penelitian dan pengkajian terhadap hal tersebut. Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, peneliti mendalami pengertian Efikasi Diri yang diutarakan oleh Lunenburg (2021) dan dapat diringkas sebagai kemampuan individu dalam mengatasi hambatan dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam berbagai situasi, serta kapasitasnya untuk mengatasi permasalahan tersebut. menerapkan kebijaksanaan dalam menangani tugas atau masalah tertentu. Akibatnya, individu yang bersangkutan mampu mengatasi kemunduran dan mencapai hasil yang diharapkan. Efektivitas pikiran menghambat inovasi; Oleh karena itu, dukungan diberikan kepada karyawan jika manajer mampu mengimbangi kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan menghasilkan efisiensi pribadi yang baik dan proses kerja yang dirancang dengan baik.

Pelatihan yang sering disebut pengajaran adalah salah satu cabang pendidikan yang mempercepat proses pembelajaran guna meningkatkan dan memahami kemampuan sistem luar. (pelatihan) adalah suatu proses pembelajaran yang mencakup konsep, teori, Ketika terjadi perubahan efisiensi seorang karyawan, atau lebih spesifiknya, ketika tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuannya menangani pekerjaan dan beradaptasi dengan berbagai situasi meningkat dan mampu mengatasi hambatan, maka produktivitasnya akan meningkat secara signifikan. Dalam hal ini pelatihan atau pendidikan harus diberikan kepada karyawan guna membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga karyawan mempunyai prestasi kerja yang lebih berkualitas. Sebab, pelatihan atau pendidikan akan menjadi batu loncatan bagi karyawan untuk mengembangkan prestasi kerja yang lebih berkualitas, yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan mempermudah segala sesuatunya bagi perusahaan dan membantu pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif. Selain itu, prestasi kerja tidak menjamin perusahaan akan mencapai tujuannya.

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT. Karya Yun Mandiri Batam Periode 2021-2023

No	Pencapaian Kinerja Total		Index Produktivitas (%)
	Saat ini	Periode Dasar	
2021	132	150	33,66%
2022	168	150	53,67%
2023	144	150	46,67%

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan dan mengembangkan suatu usaha. Kinerja pekerja yang berkualitas tinggi ditunjukkan oleh kemampuannya mengelola secara efektif semua tugas yang diberikan atasannya. Kinerja karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang harus ada di perusahaan karna, sebagaimana karyawan yang tinggi akan mengatur pada pencapaian perusahaan. Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa pencapaian target periode 2021–2023 PT. Karya Yun Mandiri mengalami fluktuasi. Misalnya Tabel 1 menunjukkan bahwa pada periode pencapaian tahun 2021–2023, pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 132 dengan indeks produktivitas sebesar 33,66%, dan pencapaian terendah terjadi pada tahun 2022 sebesar 168 dengan indeks produktivitas sebesar 168. indeks produktivitas sebesar 53,67%.



Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

H2 : Terdapat pengaruh antara *Training* terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

H3 : Terdapat pengaruh antara Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

H4 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

H5 : Terdapat pengaruh antara Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian adalah sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2019).

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Danuari (2019) Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependent, jika nilai dari setiap variabel berubah. Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulisan menggunakan metode diskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + X_4 \dots + b_nX_n + e$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Efikasi Diri

X2 = Variabel *Training*

X3 = Variabel Kemampuan Kerja

X4 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Uji hipotesis terdiri dari:

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan 0.05 dengan ketentuan :

1. Jika nilai signifikan < dari 0,05 dengan T hitung > T tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 dengan T hitung < T tabel maka hipotesis ditolak.

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F *table* dengan tingkat signifikan α sebesar 5% atau 0.05 dengan ketentuan :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ dengan nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dengan nilai F hitung $< F$ tabel maka hipotesis ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) memiliki interval antara nol dan 1 (satu). Jika determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu), artinya semakin kuat pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependent. Jika determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati 0 (nol), artinya semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X (bebas) terhadap variabel Y(terikat). Nilai t hitung akan digunakan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu dengan ketentuan:

1. Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji t variabel Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	27.000	3.517		7.678	0.000
Efikasi Diri	0.057	0.021	0.349	2.641	0.001
<i>Training</i>	0.397	0.165	0.499	2.400	0.001
Kemampuan Kerja	-0.103	0.240	-0.602	-0.518	0.015
Lingkungan Kerja	0.125	0.231	0.125	0.143	0.289

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.29, 2024

Berdasarkan Tabel 23, maka hipotesis variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis 1 (X1)
Pada variabel Efikasi Diri (X1) bahwa $t_{hitung} 2,641 > \text{nilai } t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.
2. Pengujian hipotesis 2 (X2)
Pada variabel *Training* (X2) bahwa memiliki $t_{hitung} 2,400 > \text{nilai } t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.
3. Pengujian hipotesis 3 (X3)
Pada variabel kemampuan kerja (X3) bahwa memiliki $t_{hitung} 0,518 < \text{nilai } t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,015 > 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.
4. Pengujian hipotesis 4 (X4)
Pada variabel lingkungan kerja (X4) bahwa memiliki $t_{hitung} 0,143 < \text{nilai } t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikan $0,289 > 0,05$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

1. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.847	4	27.712	3.720	.000 ^b
Residual	409.737	55	7.450		
Total	520.583	59			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.29, 2024

Berdasarkan Tabel 24, bahwa hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung $3,720 > F$ tabel 2,53 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa H5 diterima yang artinya Efikasi Diri (X1), *Training* (X2), Kemampuan Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Yun Mandiri.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan proporsi atau presentase variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, dan secara singkatnya koefisien tersebut untuk

mengukur besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	0.213	0.156	2.72942

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.29, 2024.

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai R square (R^2) sebesar 0,213 atau 21,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel oleh variabel bebas yaitu : Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat jelas secara simultan (bersama) bahwa variabel Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial, variabel Efikasi Diri dan *Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,641 > 2,004 nilai ttabel atau nilai signifikan signifikan sebesar 0,001. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa *Training* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,400 > 2,004 nilai ttabel atau nilai signifikan signifikan sebesar 0,001. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 0,518 < 2,004 nilai ttabel atau nilai signifikan signifikan sebesar 0,015. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 0,143 < 2,004 nilai ttabel atau nilai signifikan signifikan sebesar 0,289. Hasil dari penelitian menunjukkan

bahwa hipotesis ditolak. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar $3,720 > 2,53$ nilai F tabel atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Karya Yun Mandiri Batam dengan menggunakan teori dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut: 1) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam. 2) *Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam. 3) Kemampuan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam. 4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam. 5) Efikasi Diri, *Training*, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Yun Mandiri Batam.

REFERENSI

- Antares, Z., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(11).
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)(*Doctoral Dissertation*, Brawijaya University).
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Alfabeta
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 7(1, April), 62-69.

- Moh.Papundu Tika (2021). Desain Penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 121-180.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prakoso, R. D. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) (*Doctoral Dissertation*, Brawijaya University).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43-49.
- Susanti, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAT NUSAPERSADA TBK* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Warsito, Bambang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: SuryaPena Gemilang.