

## PENGARUH *SELF EFFICACY*, *SELF ESTEEM* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED MOTORS CENTRE SUZUKI CABANG AHMAD YANI SURABAYA

Martha Andriani Suriani  
marthaandrianis51@gmail.com  
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to analyze the effect of self-efficacy, self-esteem, and work environment on employees' performance at PT. United Motors Centre Suzuki. The research was quantitative. Moreover, the population was employees at PT. United Motors Centre Suzuki, a branch of Ahmad Yani, Surabaya. The data collection technique used simple random sampling with the Slovin formula. In line with that, there were 44 respondents as the sample. Furthermore, the data were in form of questionnaires which were distributed through google-form. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. The result concluded that self-efficacy had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. United Motors Centre Suzuki, a branch of Ahmad Yani, Surabaya. Likewise, self-esteem had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. United Motors Centre Suzuki, a branch of Ahmad Yani, Surabaya. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. United Motors Centre Suzuki, a branch of Ahmad Yani, Surabaya.*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Self-Esteem, Work Environment, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampel *simple random sampling* dengan menggunakan perhitungan *slovin* yang didapatkan 44 responden. Pengambilan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui *google form* kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *software* SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya, *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya, kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya.

**Kata kunci:** *Self Efficacy, Self Esteem, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau bisnis. Perkembangan dan kemajuan jaman telah mendorong berbagai perusahaan untuk dapat terus meningkatkan mutu dari sumber daya manusia yang dimilikinya. PT *United Motors Centre* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif multinasional yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 40-44 Surabaya. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang sarana dan transportasi. Sebagai perusahaan yang memberikan produk dan jasa kepada masyarakat, PT *United Motors Centre Suzuki* berupaya mengelola manajemen perusahaan dengan cara yang baik, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja yang terdapat pada sumber daya manusianya.

Dalam suatu instansi, karyawan merupakan aset yang perlu dijaga terutama kualitas dan keunggulannya. Keberhasilan disebuah perusahaan pastinya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik dan unggul. Kinerja merupakan sekumpulan perilaku suatu individu yang memberikan dedikasi baik secara positif maupun negatif dalam mencapai suatu tujuan organisasi (Colquit *et al*, 2011 dalam Wibowo 2017). Pada Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari para pekerjanya dalam mengemban tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja yang diberikan untuk perusahaan bisa maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Robbins (2008:6) kinerja karyawan yang ditopang oleh *self efficacy* dan *self esteem* dapat menjadi pengaruh yang positif, serta lingkungan kerja juga turut mempengaruhi seperti yang diutarakan oleh Leblebici (2014:38-49), Roelofsen (2002:247-264), dan Musriha (2011:38-49), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Bandura (1997:5) *self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keyakinan terhadap diri sendiri tentang sejauhmana seseorang memperkirakan kemampuannya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Moorhead dan Griffin (2013), bahwa seseorang yang mempunyai efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi percaya bahwa mereka dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya di tempat di mana mereka bekerja. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, mereka akan cenderung ragu akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya. Selain faktor *self efficacy*, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan berasal dari *self esteem* atau penghargaan diri (Judge dan Bono (2001) dalam Indrawati, 2014). Menurut Santrock (2003:336 dalam Baron dan Byrne, 2004:46) *self esteem* merupakan gambaran atas diri sendiri yang dibuat sebagai evaluasi diri yang bersifat luas, artinya sikap yang diciptakan oleh individu terhadap dirinya sendiri baik dalam rentang dimensi yang positif maupun negatif. Menurut Nitisemito (1998:86) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang segala sesuatunya berada disekitar para pekerja dan membawa pengaruh terhadap pekerja tersebut dalam melaksanakan tugas. Penelitian yang terkait dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh Sari (2018) hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suasana yang positif untuk karyawan sehingga dapat memberikan kinerja pada tugas yang dibebankannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya?, (2) Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya, (2) Mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya, (3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT *United Motors Centre Suzuki* cabang Ahmad Yani Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### ***Self Efficacy***

Menurut Luthans (2006:338) bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk memotivasi dirinya, sumber daya kognitif, dan

tindakan yang diperlukan agar individu berhasil dalam melaksanakan tugas pada konteks tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Bandura (2010) dalam Nur Laily (2018) bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu atas kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugasnya.

### ***Self Esteem***

Robbins dan Judge (2009:137) mengartikan bahwa *self esteem* sebagai tingkat dari rasa suka atau tidak suka terhadap diri sendiri dan tingkat dimana individu menganggap bahwa diri mereka berharga atau tidak sebagai manusia. *Self esteem* memiliki kaitan dengan kemampuan seorang individu untuk menilai diri dan citra diri (Luthans, 2006:230). Luthans (2006:230) mengatakan bahwa seseorang dengan penghargaan diri yang tinggi akan memiliki perilaku, perasaan, dan kepuasan hidup yang positif (baik) serta tidak terlalu cemas, putus asa dan depresi terhadap hidupnya. Individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah cenderung merasa takut dalam menghadapi atau mencari rintangan-rintangan baru dalam hidupnya, individu tersebut akan lebih senang ketika menghadapi hal yang sudah dikenalnya dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan 18 tuntutan, tidak mampu berinteraksi dengan individu lain secara baik, dan cenderung merasa bahwa hidupnya tidak bahagia.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto (2008:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi dan terdapat di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sementara menurut Mardiana (2005:67) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para tenaga kerja melakukan aktivitas terkait pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Definisi lain didapat dari Sunyoto (2012:43) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memberikan pengaruh terhadapnya.

### **Kinerja Karyawan**

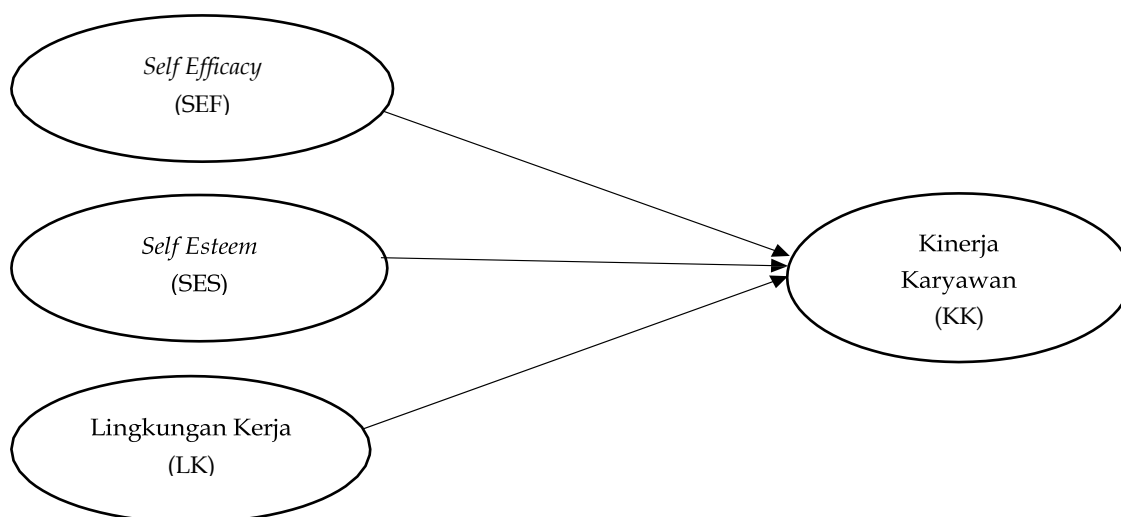
Menurut Wilson (2012:131) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu berdasarkan *job requirement*. Suatu pekerjaan juga memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan guna mencapai tujuan-tujuan atau yang disebut dengan standar (*job standar*). Sementara pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang individu baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Dari penjelasan oleh ahli terkait definisi dari kinerja di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapaian seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya dan diselesaikan dengan tuntas, baik dan benar. Kinerja seorang individu yang baik dapat menunjang keberhasilan dari SDM perusahaan yang unggul dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, Indrawati (2014) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Noviawati (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti, et al. (2022) dan Widyawati dan Karwini (2018) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hidayat (2016) menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian yang dilakukan Suwondo dan Sutanto (2015) dan Josephine dan Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Judge dan Bono (2001) membuktikan bahwa *self efficacy* dapat mendorong kinerja karyawan yang baik pula agar para pekerja dapat melakukan tugasnya dengan semangat sehingga tercipta hasil kerja yang baik. Beberapa penelitian terkait *self efficacy* dalam mempengaruhi kinerja karyawan dihasilkan oleh Indrawati (2014) dan Hidayat (2016) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1:** *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Prasetya, et.al., (2013) dalam Sapariyah (2011) mengatakan bahwa perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Orang yang mempunyai *Selfesteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018) dan Andriyanti, et al (2022) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2016) menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H2:** *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan merasa mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal. Beberapa penelitian terkait lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dihasilkan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) dan Josephie dan Harjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H3:** Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menjabarkan mengenai pengaruh antar variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan obyek penelitian yaitu PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya yaitu sejumlah 77 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampul**

Menurut Sugiyono (2017:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apabila populasi yang diamati besar dan luas untuk dipelajari, dan dana, tenaga serta waktu yang dimiliki terbatas, hal ini membuat peneliti tidak mungkin untuk meneliti semua karakter yang ada dalam populasi. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni *simple random sampling* dengan rumus Slovin dalam Robert (2017) yang menghasilkan sampel penelitian sebanyak 44 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:198) kuisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawab. Dengan penyebaran kuisioner ini peneliti berharap agar dapat memperoleh informasi yang valid dan relevan. Hasil dari jawaban responden akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang dapat digunakan sebagai ukuran sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono,2017:93).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan terhadap PT *United Motors*

Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya. Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas adalah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan perubahan, atau simbol dari variabel terikat. Variabel bebas yang disebut juga dengan variabel bebas dilambangkan huruf X. Variabel bebas yang disebut juga dengan variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), *Self Esteem* (X2), Lingkungan Kerja (X3).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### ***Self Efficacy***

*Self efficacy* didefinisikan pada keyakinan diri pada karyawan PT *United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya* akan kemampuannya untuk memotivasi dirinya, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar individu berhasil dalam melaksanakan tugas pada konteks tertentu. Menurut Bandura (1997) dalam Rahayu (2019) indikator *self efficacy* yaitu sebagai berikut: (a) Pengalaman Berhasil, (b) Kejadian yang dihayati seolah-olah dialami sendiri, (c) Persuasi Verbal, (d) Keadaan fisiologis dan suasana hati

#### ***Self Esteem***

Dalam penelitian ini diartikan evaluasi diri berdasarkan sikap positif karyawan PT UMC Suzuki A Yani. Menurut Reasoner dalam A Kusniawati, *et al* (2020:55) indikator *self esteem* yaitu sebagai berikut: (a) Perasaan aman, (b) Perasaan menghormati diri, (c) Perasaan diterima, (d) Perasaan mampu, (e) Perasaan berharga.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan PT UMC Suzuki Surabaya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2011:27) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: (a) Kebersihan, (b) Penerangan di tempat kerja, (c) Sirkulasi udara, (d) Penataan warna, (e) Musik, (f) Temperatur suhu, (g) Dekorasi.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sebagai pencapaian kerja para karyawan PT UMC Suzuki A Yani Surabaya. Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan PT UMC Suzuki A Yani Surabaya sebagai berikut (Mangkunegara, 2017:75) yaitu sebagai berikut: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas kerja, (c) Pelaksanaan tugas, (d) Tanggungjawab pada pekerjaan

#### **Uji Instrumen Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang memiliki kegunaan dalam menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument, dalam arti koefisien korelasi memiliki nilai signifikan lebih kecil dari level signifikan yaitu 5% maka data dapat dinyatakan valid, dalam melakukan pengujian validitas data. Menurut Sugiyono (2017:125) dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut : Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid dan Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut.

##### **Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2013:40) reliabilitas adalah suatu angka yang memperlihatkan konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu objek yang terlihat sama. Reliabilitas

memiliki arti yaitu derajat kesesuaian, kejelasan ketelitian dan akurasi data. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas dengan rumus *Cronbach Alpha* dengan alat bantu program SPSS. Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dikemukakan oleh Ghozali (2018:46) yaitu jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau suatu konstruk variabel dinyatakan reliabel. Dan apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa regresi berganda (*multiple regression*) adalah ketika variabel bebas dalam suatu penelitian terdiri lebih dari satu atau dua. Adapun persamaan model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1SEF + \beta_2SES + \beta_3LK + e$$

Keterangan:

KK	: Kinerja Karyawan
$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	: Koefisien Regresi Berganda
SEF	: <i>Self Efficacy</i>
SES	: <i>Self Esteem</i>
LK	: Lingkungan Kerja
e	: Variabel Kesalahan ( <i>error terms</i> )

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk mengetahui hasil uji data berdistribusi normal atau tidak. Sebab perlu diketahui, pada uji T dan uji F berpendapat bahwa nilai residual selalu mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik dinyatakan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang sedikit. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov test*. Dengan dasar analisis yang digunakan apabila nilai *Asymp Sig.* kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan data dalam penelitian tidak berdistribusi normal, namun apabila perolehan nilai *Asymp Sig.* lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas memiliki fungsi sebagai penguji apakah model regresi ditemukan adanya sebuah kolerasi antar variabel bebas. Ghozali (2016:104) menyatakan bahwa kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:104) : Jika nilai *VIF*  $< 10$  atau nilai *Tolerance*  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *VIF*  $> 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,01$ , maka dinyatakan telah terjadi adanya multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai fungsi sebagai penguji apakah model regresi ini memiliki ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual pengamatan satu sama dengan pengamatan lainnya maka dapat dinyatakan homoskedastisitas, dan sebaliknya apabila varian dari residual pengamatan satu berbeda dengan pengamatan lainnya maka dapat dinyatakan heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2016:134) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika polanya tidak jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka

0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F memiliki manfaat untuk mengevaluasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Menunjukkan apakah variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016:95) mengatakan hasil uji F dapat dilihat dengan dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F ( $\alpha = 0,05$ ). Ada beberapa tingkat kriteria yang digunakan: Jika nilai signifikan uji F  $> 0,05$  memberitahu bahwa variabel bebas (*self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja) dapat dikatakan tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) dan Jika nilai signifikan uji F  $< 0,05$  memberitahu bahwa variabel bebas (*self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja) dapat dikatakan layak digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan).

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda  $R^2$  memiliki manfaat untuk mengetahui seberapa berpengaruh positif garis regresi sesuai data dan proses pengukurannya, atau dapat juga dikatakan sebagai alat ukur guna mengetahui seberapa jauh potensial model dalam menjabarkan kemampuan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi berkisar nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja dapat menjelaskan seberapa perubahan pada kinerja karyawan dan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t) mempunyai fungsi guna mengetahui pengaruh signifikan atau tidak dari variabel bebas yaitu (*self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu (kinerja karyawan), dapat diuji dengan parsial dan uji statistik menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dengan dasar analisis yang digunakan apabila nilai Signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun apabila diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator-indikator yang digunakan pada kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap indikator pada setiap variabel yang digunakan dengan menggunakan dasar nilai r hitung dan r tabel yaitu sebagai berikut :



**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator		r hitung	r tabel	Keterangan
Self Efficacy (SEF)	Pengalaman Berhasil	SEF1	0,876	0,290	Valid
		SEF2	0,841	0,290	Valid
	Kejadian yang dihadapi	SEF3	0,755	0,290	Valid
		SEF4	0,819	0,290	Valid
	Persuasi Verbal	SEF5	0,772	0,290	Valid
		SEF6	0,763	0,290	Valid
	Keadaan Fisiologis dan Suasana Hati	SEF7	0,783	0,290	Valid
		SEF8	0,808	0,290	Valid
Self Esteem (SES)	Perasaan Aman	SES1	0,842	0,290	Valid
		SES2	0,856	0,290	Valid
	Perasaan Menghormati Diri	SES3	0,828	0,290	Valid
		SES4	0,844	0,290	Valid
	Perasaan Diterima	SES5	0,826	0,290	Valid
		SES6	0,821	0,290	Valid
	Perasaan Mampu	SES7	0,775	0,290	Valid
		SES8	0,742	0,290	Valid
	Perasaan Berharga	SES9	0,828	0,290	Valid
		SES10	0,788	0,290	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	Kebersihan	LK1	0,652	0,290	Valid
		LK2	0,520	0,290	Valid
	Penerangan	LK3	0,602	0,290	Valid
		LK4	0,754	0,290	Valid
	Sirkulasi Udara	LK5	0,734	0,290	Valid
		LK6	0,847	0,290	Valid
	Penataan Warna	LK7	0,697	0,290	Valid
		LK8	0,784	0,290	Valid
	Musik	LK9	0,665	0,290	Valid
		LK10	0,499	0,290	Valid
	Temperatur suhu	LK11	0,691	0,290	Valid
		LK12	0,658	0,290	Valid
	Dekorasi	LK13	0,586	0,290	Valid
		LK14	0,587	0,290	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Kualitas Kerja	KK1	0,698	0,290	Valid
		KK2	0,661	0,290	Valid
	Kuantitas Kerja	KK3	0,733	0,290	Valid
		KK4	0,785	0,290	Valid
	Pelaksanaan Tugas	KK5	0,856	0,290	Valid
		KK6	0,720	0,290	Valid
	Tanggungjawab	KK7	0,759	0,290	Valid
		KK8	0,831	0,290	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas mengenai hasil uji validitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan-pernyataan pada setiap indikator-indikator variabel yaitu *self efficacy*, *self esteem*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan seluruhnya dapat dinyatakan valid yang dibuktikan dengan perolehan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan dalam mengetahui apakah data dalam penelitian ini reliabel atau dapat dihandalkan dalam penelitian ini. Berikut ditampilkan hasil uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (SEF)	0,917	Reliabel
<i>Self Esteem</i> (SES)	0,944	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,890	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan setiap variabel yaitu *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruhnya hasil *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  yang dapat disimpulkan bahwa reliabel untuk dapat digunakan pada penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1.	(Constant)	2,487	40,452	
	<i>Self Efficacy</i>	0,392	0,126	0,436
	<i>Self Esteem</i>	0,214	0,092	0,323
	Lingkungan Kerja	0,149	0,068	0,223

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KKK = 2,487 + 0,392 \text{ SEF} + 0,214 \text{ SES} + 0,419 \text{ LK} + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta bernilai 2,487. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas *Self Efficacy* (SEF), *Self Esteem* (SES) dan Lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) bernilai sebesar 2,487. Koefisien regresi pada variabel *Self Efficacy* (SEF) bernilai 0,392. Dalam hal ini variabel *self efficacy* menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya bila *self efficacy* ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,392. Koefisien regresi pada variabel *Self Esteem* (SES) bernilai 0,214. Dalam hal ini variabel *self esteem* menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya jika *self esteem* ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) bernilai 0,149. Dalam hal ini variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,149.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian dengan fungsi yaitu mengetahui hasil data yang diperoleh dapat berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini disajikan hasil dari uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,67868895
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,093
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		<u>0,200</u>

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas pada Tabel 4 dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dihasilkan nilai probabilitas yaitu 0,200. Hal tersebut artinya bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini distribusi normal yang dapat dibuktikan dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji dalam model regresi apakah terapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas dengan dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

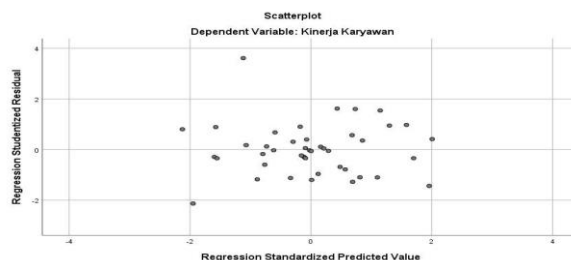
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (SEF)	0,494	2,025	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Self Esteem</i> (SES)	0,498	2,008	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,951	1,052	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 5 menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja memiliki tolerance > 0,10 dan Nilai VIF < 0,10 maka penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas mempunyai fungsi yaitu menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki ketidaksamaan varians dan residual dalam satu pengamatan ke lainnya. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2023

**Gambar 2**

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam

grafik *Scatterplot* menyebar dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada penelitian ini memiliki kegunaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 6  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,783	0,613	0,584	2,777

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 6 diperoleh nilai R Square yaitu 0,613 atau 61,3% yang artinya bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,3%, dan sisanya 38,7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	489,345	3	163,115	21,147	0,000
Residual	308,541	40	7,714		
Total	797,886	43			

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 7 dapat dilihat bahwa uji F diperoleh nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , yang dimana dapat di tarik kesimpulan bahwa model penelitian yang digunakan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> →Kinerja Karyawan	0,003	Signifikan
<i>Self Esteem</i> →Kinerja Karyawan	0,025	Signifikan
Lingkungan Kerja→Kinerja Karyawan	0,033	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 8, maka

mendapatkan hasil bahwa: (a) pada variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai signifikansi 0,003 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT UMC Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya (b) Hasil uji hipotesis pada variabel *Self Esteem* diperoleh nilai signifikansi 0,025 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT UMC Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya. (c) Hasil uji hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,033 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT UMC Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang artinya semakin baik *self efficacy* dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian H1 dapat diterima. Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Laura (2010:152) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat menguasai kondisi yang menghasilkan suatu keberhasilan yang positif dan dapat berguna yang didasarkan pada kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan suatu tugas yang diterima pada situasi tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018), serta Andriyanti *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Self Esteem* berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 yang artinya semakin baik *self esteem* dalam perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian H2 dapat diterima. Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Maslow (2008:248) yang mengatakan bahwa *self esteem* merupakan perasaan individu terhadap keberhargaan dirinya di dalam tempat kerja. *Self esteem* lebih terfokuskan daripada reputasi karena mampu menggambarkan kekuatan, ketepatan, pencapaian penguasaan, keyakinan diri, dan kebebasan dalam melakukan suatu tugas. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018) dan Andriyanti *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *self esteem* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang terdapat dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.. Dengan demikian H3 dapat diterima. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016:51) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat pada lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan suatu tugas yaitu misalnya temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan dalam tempat kerja dan memadainya sarana dan prasarana dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) dan Josephie dan Harjanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik sejumlah simpulan yaitu sebagai berikut : (1) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya. (2) *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *United Motors Centre Suzuki* Cabang Ahmad Yani Surabaya.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : (1) Penelitian ini dalam pengambilan data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner. Penggunaan kuesioner yang tanggap oleh karyawan yang dirasa efektif dalam mengetahui *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja pada saat bekerja pada perusahaan. Namun pemakaian kuesioner yang hanya bersifat *self assesment* yang dirasa kurang cocok dalam menilai kinerja karyawan, karena karyawan dapat memberikan penilaian yang tidak sesuai dengan kinerja mereka. (2) Penelitian ini dalam memilih objek penelitian yaitu perusahaan yang jumlah karyawan relatif kecil yaitu 44 orang. Hasil penelitian tidak menutup kemungkinan terdapat perbedaan yang apabila penelitian melibatkan responden yang lebih banyak yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam. (3) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja, padahal masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain : (1) Bagi peneliti selanjutnya, yang pertama peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner dengan model penilaian *self assesment* bagi *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja namun pada variabel kinerja karyawan lebih baik digunakan kuesioner yang dapat dinilai atasan dari karyawan tersebut. Kedua, penelitian selanjutnya dalam pemilihan objek penelitian dapat berupa perusahaan yang bergerak pada bidang usaha berbeda, atau perusahaan dengan jumlah sumber daya manusianya lebih banyak. (2) Bagi perusahaan, yang pertama perusahaan disarankan untuk memberikan suatu pengembangan kompetensi agar karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya dengan berdasarkan pengalaman yang dimiliki serta pihak perusahaan dapat memberikan motivasi dan dukungan guna menciptakan semangat kerja karyawan yang nantinya akan dapat meningkatnya kinerja karyawan. Kedua, Perusahaan disarankan untuk dapat memelihara rasa saling menghargai dan menghindarkan dari perbuatan yang dapat menurunkan kinerja karyawan serta perusahaan dapat selalu menerima karyawan dengan segala kekurangan dan kelebihan guna dapat menjaga agar karyawan dapat berkontribusi dalam perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company. New York.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baron, R.A dan D, Byre. 2004. *Psikologi Sosial* Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Cecilia, E. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10 (1).
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Denpasar. *Forum Manajemen*, 16 (2): 265-377.
- Edy, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. H. 2003. *Managemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Herman dan I.A. Setiawan. 2016. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)*. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 8 (2): 1 – 9
- Indrawati, Y. 2014. *Pengaruh Self esteem dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. *Jurnal* 2(4).
- Judge, T. A. dan J. E. Bono. 2001. " *Relationship of Core Self Evaluation Traits Self Esteem, Generalized Self Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis*", *Journal of applied psychology* 86 (1):80-92.
- Kiggundu, M.N. 1989. *Managing Organizations in Developing Countries: an Operational and Strategic Approach*, USA : Kumarian Press Inc.
- Laily, Nur. dan W. Dewi Urip. 2020. *The Effect of Personality, Self Efficacy, and Locus of Control on The Success of Javanese Female Merchants in Surabaya*. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship* 6(1): 67-73.
- Leblebici, D. 2012. *Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank in Turkey*. *Journal of Business, Economics & Finance* 1(1), 38-49
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara.A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. IPWI. Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatama Publisher.
- Minchinton, J. 1993. *Maximum self-esteem*. Golden Book Center:Kuala Lumpur.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Musriha. 2011. *Influences of Work Behavior, Work Environment, and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*. *Academic Research International* 1(3), 303-314.
- Nitisemito, A. 2005. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noviawati D, R. 2016. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. Universitas Islam Indonesia, Fakultas Ekonomi Surabaya.
- Pratiwi, A. D. 2015. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Pegadaian Persero Jakarta (Studi Kasus di PT. Pegadaian Jakarta)*. Universitas Islam Indonesia, Fakultas Ekonomi Yogyakarta.

- Reasoner, R. 2010. *The True Meaning of Self-Esteem*. Retrieved in 2010, from <http://www.selfesteem-nase.org/what.php>.
- Rimper R, R., dan L. Karwet. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado*. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 413-423.
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2012. *Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku 2. Salemba Empat. Jakarta
- Roelofsen, P. 2002. *The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of The Workplace as A Strategy For Productivity Enhancement*. *Journal of Facilities Management* 1(3). 247 - 264
- Salangka, R, dan L. Dotulong. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA*. 3 (3): 562 - 572
- Santoso, S. 2017. *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Santrock, J.W. 2003. *Perkembangan Remaja*. Erlangga. Jakarta.
- Sapariyah, R.A. 2011. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locus of Control Terhadap Kinerja dalam Perspektif Balanced Scorecard pada PERUM Pegadaian Boyolali*. *ProBank*,1 (7): 1-13.
- Sebayang, S dan J. Sembiring. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia)*. *e-Proceeding of Management*, 4 (1): 335-345.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabet. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-12. Rajawali Pers. Depok.
- Widiyawati, S. R dan N.K. Karwini. 2018. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. STIMI Handayani Denpasar.