

## PENGARUH *SELF EFFICACY*, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ORANG TUA SURABAYA

Zulkifli Antares  
zulkifliantarez@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Company's success can be determined by its employees' performance. While, the performance which reflect its responsibilities reflect the company's objective achievement. Moreover, in order to achieve the objective, each employee has its own liabilities which need to be accomplished. Therefore, this environment on the employees' performance of PT. Orang Tua, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was some employees of PT. Orang Tua. Besides, the data were primary. Furthermore, the data collection technique was saturated sampling. In line with, there were 40 respondents as sample. Additionally, the instrument was questionnaires. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution 23). The research result concluded self-efficacy, training, and working environment had positive and significant effect on the employees' performance. Meanwhile, based on the determination coefficient (R Square), I showed there was 0,787 or 78,7%, On the other hand, the remaining 21.3% was described by other variables which not included in this research.*

*Keywords: self efficacy, training, working environment, employees' performance*

### ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Orang Tua Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Orang Tua. Data yang di gunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,787 atau 78,7 %, sedangkan sisanya 21,3% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Kata kunci:** *self efficacy*, pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan dalam sebuah perusahaan harus dijalankan dengan baik, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka dari itu diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah *self efficacy*. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses

kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan, hal ini sangat diperlukan di dalam organisasi dan menentukan kepuasan kerja. Pelatihan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011: 212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Faktor penunjang keberhasilan perusahaan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012: 23) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki faktor yang mempengaruhi kegiatan di dalam perusahaan dan mempengaruhi kinerja perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan ketiga faktor tersebut. Karena dengan adanya kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mahsun, 2011:25).

PT. Orang Tua adalah perusahaan *consumer goods* yang memproduksi berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari. Berawal dari minuman kesehatan tradisional dengan bahan dan proses terstandar berkualitas tinggi, PT Orang Tua telah berkembang semakin modern tanpa meninggalkan nilai-nilai positif dan luhur yang dicetuskan oleh pendiri perusahaan. PT Orang Tua memiliki beragam produk mulai dari makanan, minuman, hingga produk perawatan diri dan lama menjadi bagian dari kehidupan konsumen Indonesia. Beberapa diantaranya adalah Formula, Tango, Teh Gelas, Mintz, Blaster Oops, dan Kiranti.

Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Masalah lingkungan kerja yang ada di PT. Orang Tua yaitu jam kerja yang terlalu padat sehingga membuat karyawan mudah lelah dan tidak memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, perusahaan harus memiliki solusi agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan yang berjudul "Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Orang Tua". Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Orang Tua ? (2) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Orang Tua? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Orang Tua?. Berdasarkan yang telah diuraikan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua. (2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Seorang karyawan pastinya ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun terkadang terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. . Sedangkan menurut Nurlaila (2010:71) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Bangun (2012:234) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu: 1) Jumlah pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 5) Kemampuan kerja sama, Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

### **Self Efficacy**

*Self efficacy* sangatlah penting bagi karyawan untuk menunjang kinerja yang baik. Menurut Bandura (1997) *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya.

### **Indikator Self Efficacy**

Brown (2014) menyatakan indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi, maka penjabaran dimensi dari *self efficacy* yaitu: 1) *Level* : Dimensi level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. 2) *Generality* : Dimensi *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. 3) *Strength* : Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

### **Pelatihan**

Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan *soft skill* dari karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pelatihan terhadap karyawannya. Simamora (2014:89) menyatakan bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Sedangkan menurut

Kaswan (2011:2) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

### **Indikator Pelatihan**

Mangkunegara (2013:57) mengemukakan secara umum beberapa indikator pelatihan sebagai berikut: 1) Instruktur. (a) Pendidikan, pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. (b) Penguasaan materi, penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2) Peserta. (a) Semangat mengikuti pelatihan, hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. (b) Seleksi, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3) Materi. (a) Sesuai tujuan, materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. (b) Sesuai komponen peserta, materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. (c) Penetapan sasaran, materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4) Metode. (a) Sosialisasi tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. (b) Memiliki sasaran yang jelas, agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. 5) Tujuan. (a) Meningkatkan keterampilan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangatlah penting dalam mendukung kegiatan operasi perusahaan. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:27) dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah: 1) Lingkungan kerja fisik. (a) Keberhasilan (b) Penerangan. 2) Lingkungan Kerja non-fisik. (a) Pengawasan yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. (b) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. (c) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain). (d) Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. (e) Ada rasa aman dari para anggota baik dinas maupun diluar dinas.

### **Peneliti Terdahulu**

Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan dan akan menjadi acuan peneliti diantaranya dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

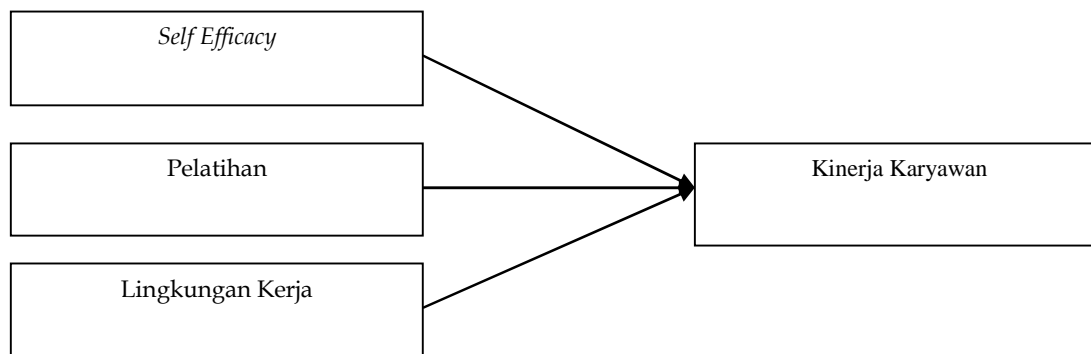
**Tabel 1**  
**Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Nama penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Asta <i>et al</i> (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen	Independen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Erlita V. (2018)	Pengaruh <i>Leader Member Exchange, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: <i>Leader member exchange, Self efficacy, Kepuasan kerja</i> Dependen: Kinerja karyawan	Leader member exchange berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Noorainy F. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai	Independen: Lingkungan kerja fisik dan non fisik Dependen: Kinerja pegawai	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Prabowo L. (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Independen: Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Priyantono P.(2017)	Pengaruh <i>Self Leadership, Self Efficacy dan Motivasi</i> Terhadap Kinerja	Independen: <i>Self Leadership, Self Efficacy, dan Motivasi</i> Dependen: Kinerja Karyawan	. <i>Self leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Silvia O. (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya	Independen: Pelatihan dan Disiplin Dependen: Kinerja Pegawai	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
Suryantiko D. dan Lumintang (2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Dependen: Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal 2014-2018 (diolah)

## Rerangka Konseptual

Adapun rerangka konseptual penelitian ini adalah



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel independen. Penelitian ini meneliti tiga variabel independen yaitu *Self Efficacy*, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja. Dengan alat ukur dari masing-masing variabel independen tersebut, maka dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Pada penelitian kuantitatif terdapat beberapa jenis penelitian. Berdasarkan penggolongan dari jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuasal komperatif untuk menunjukkan arah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

### Gambaran objek penelitian

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam peneltian ini adalah karyawan dalam bagian pemasaran pada PT. Orang Tua Surabaya. Objek penelitian yang sekaligus sebagai sumber data dari penelitian ini adalah semua karyawan di bagian pemasaran di PT. Orang Tua Surabaya.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah populasi karyawan di bidang pemasaran, dan yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Orang Tua Surabaya.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada penelitian ini telah ditentukan dua variabel yaitu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen (bebas). Penelitian ini menggunakan variabel independen sebagai berikut: *Self Efficacy (SE)*, Pelatihan (P), Lingkungan Kerja (LK).

### Definisi Operasional Variabel

Kinerja karyawan (KK) merupakan perilaku nyata yang dilakukan setiap karyawan sebagai prestasi kerja untuk melaksanakan perannya di perusahaan. Bangun (2012:234) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu : a) Jumlah pekerjaan. b) Kualitas pekerjaan. c) Ketepatan waktu. d) Kehadiran. e)Kemampuan kerja sama.

*Self efficacy (SE)* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan untuk tindakan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya. Brown (2014) menyatakan indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka penjabaran dimensi dari *self efficacy* yaitu: a) *Level* : Dimensi level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. b) *Generality* : Dimensi *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. c) *Strength* : Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Pelatihan (P) adalah proses dari bagian pendidikan yang menyangkut pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan. Secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Mangkunegara (2011:57) mengemukakan secara umum beberapa indikator pelatihan sebagai berikut: 1) Instruktur a) Pendidikan : Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. b) Penguasaan materi : Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2) Peserta a) Semangat mengikuti pelatihan : Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. b) Seleksi : Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3) Materi a) Sesuai tujuan : Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. b) Sesuai komponen peserta : Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. c) Penetapan sasaran : Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode a) Pensosialisasian tujuan : Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. b) Memiliki sasaran yang jelas : Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. 5) Tujuan a) Meningkatkan keterampilan : Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Lingkungan kerja (LK) adalah tempat atau situasi yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2012:27), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah: a) Lingkungan Kerja Fisik 1. Keberhasilan 2. Penerangan. b) Lingkungan Kerja non-fisik 1) Pengawasan yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. 2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. 3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) 4. Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. 5. Ada rasa aman dari para anggota baik didalam dinas maupun diluar dinas. 6. Hubungan berlangsung secara serasi lebih bersifat informal penuh kekeluargaan. 7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Pengolahan data dan analisis data penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 *for windows version*.

### **Uji Instrument**

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Kuisisioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha*  $> 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha*  $< 0,7$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Signifikansi korelasi pearson yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghozali (2016:53) yaitu: a. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.



## Persamaan Regresi

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu *self efficacy* (SE), Pelatihan (P), dan Lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK). Bentuk persamaan:

$$KK = \alpha + \beta_1 SE + \beta_2 P + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

Se = *Self efficacy*

P = Pelatihan

Lk = Lingkungan kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = *Standart Error Estimate*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan analisis *kolmogrov-smirnov* (Ghozali, 2016:154). a) Analisis Grafik: Metode normal probability plot (P-Plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal yang akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut adalah cara dalam melakukan pengambilan keputusannya: 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. b) Analisis Kolmogorov Smirnov. Kolmogorov Smirnov adalah membandingkan distribusi data yang akan di uji dengan distribusi normal baku. Dasar dalam pengambilan keputusannya, yaitu: 1. Nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal. 2. Nilai probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Menurut Ghozali (2016:105) untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan: 1. Melihat Nilai Tolerance. a) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10, maka mengindikasikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. b) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka mengindikasikan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. 2. Melihat Nilai VIF a) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka mengindikasikan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. b) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00, maka mengindikasikan terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan dari crosssection mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2016: 134). Dasar pengambilan keputusan: 1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Adapun prosedur pengujian yang dilakukan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan Uji F  $< 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansi Uji F  $> 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel self efficacy, pelatihan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan. Nilai yang mendekati satu berarti memberikan variabel self efficacy, pelatihan dan lingkungan kerja hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi kinerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t**

Menurut Ghozali (2016: 97) uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Penerapan uji ini didasarkan pada hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), atau:  $H_0: b_i = 0$ . Artinya variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.  $H_a: b_i \neq 0$

**Analisa dan Pembahasan Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,485	0,002	Valid
	KK2	0,446	0,002	Valid
	KK3	0,499	0,001	Valid
	KK4	0,638	0,000	Valid
	KK5	0,644	0,000	Valid
Self Efficacy (SE)	SE1	0,447	0,004	Valid
	SE2	0,627	0,000	Valid
	SE3	0,619	0,000	Valid
Pelatihan (P)	P1	0,473	0,002	Valid
	P2	0,701	0,000	Valid
	P3	0,472	0,002	Valid
	P4	0,484	0,002	Valid
	P5	0,447	0,004	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK1	0,437	0,005	Valid
	LK2	0,637	0,000	Valid
	LK3	0,604	0,000	Valid
	LK4	0,456	0,003	Valid
	LK5	0,446	0,004	Valid
	LK6	0,638	0,000	Valid
	LK7	0,525	0,001	Valid
	LK8	0,626	0,000	Valid
	LK9	0,650	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *self efficacy*, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

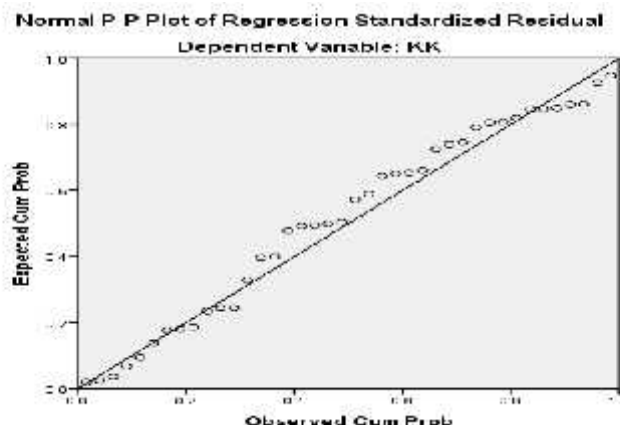
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	22

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,719 yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



Gambar 2: Grafik normalitas P-plot

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diketahui dengan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode statistik Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>UnstandardizedResidual</i>
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17508640
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.079
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data kuisinor diolah, 2019

## Uji Multikolinieritas

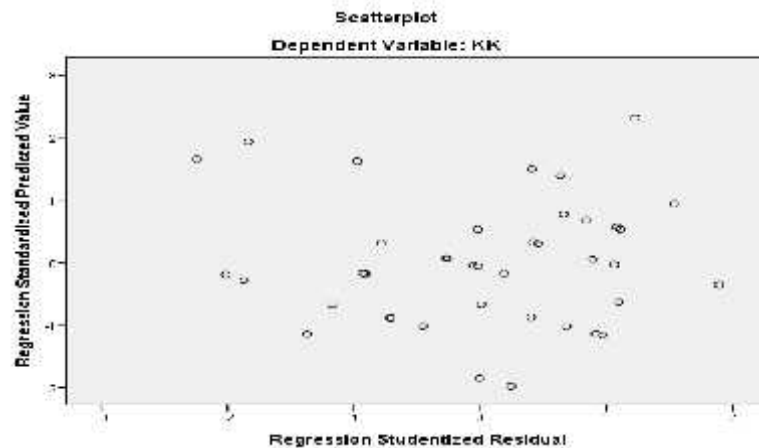
**Tabel 13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
SE	.937	1.068
P	.934	1.071
LK	.996	1.004

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa variabel *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah,2019  
Gambar 3

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6  
Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.387	.515		2.690	.011
	SE	.846	.073	.915	11.516	.000
	P	.208	.093	.179	2.252	.031
	LK	.213	.078	.196	2.730	.027

Sumber: Data primer diolah, 2019

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = 1,387 + 0,846 SE + 0,208 P + 0,213 LK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: Konstanta ( $\alpha$ ) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 1,387 artinya jika variabel *self efficacy* (SE), pelatihan (P), dan lingkungan kerja (LK) tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,387 1) Koefisien Self Efficacy (SE) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,846 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat *self efficacy* naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. 2) Koefisien Pelatihan (P) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,208 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat pelatihan naik maka kinerja karyawan juga akan

naik. 3) Koefisien Lingkungan Kerja (LK) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,213 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

### Uji Kelayakan Model Uji F

Tabel 6  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.419	3	1.473	44.359	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.196	36	.033		
	Total	5.615	39			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Orang Tua Surabaya layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

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

Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.769	.18224

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,787 atau 78,7%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja adalah sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesisi Uji T

Tabel 8  
Hasil Uji t

Model	t	Sig
SE	11.516	.000
P	2.252	.031
LK	2.730	.027

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: a) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Variabel *self efficacy* memiliki nilai t sebesar 11,516 dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel pelatihan memiliki nilai t sebesar 2,252 dengan sig. sebesar  $0,031 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  sebesar 2,730 dengan  $\text{sig.}$  sebesar  $0,027 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Orang Tua Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan yang menantang, bekerja keras dan meningkatkan daya tahan untuk melawan kegagalan di masa lalu dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Orang Tua Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu untuk meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan memaksimalkan hasil kerja. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan agar lebih efisien. 3) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Orang Tua Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini menuntut perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Keterbatasan

1) Peneliti hanya menggunakan 3 variabel bebas untuk memprediksi 1 variabel yang terikat. Sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil topik variabel lain untuk dapat mengetahui faktor-faktor lainnya yang terkait kinerja karyawan maupun produktivitas karyawan. 2) Peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur atau pun memanipulasi dalam memberikan keterangan dan pernyataan dalam responnya.

### Saran

1) Diharapkan pihak perusahaan memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dan mempertahankan individu tersebut di dalam perusahaan karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Pelatihan yang di terapkan oleh perusahaan kepada karyawan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. 3) Diharapkan pihak perusahaan lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Asta, W. S. Alwi, dan S.L. Triyaningsih. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Srage". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 10(1): 95-105.
- Bandura, A. 1997. *Self efficacy - The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H Freeman & Company.
- Bangun, dan Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Brown, J.L. 2014. *Self Efficacy theory. School of Psychology, University of New England*.
- Erlita, V. D. dan Surjanti. 2018. Pengaruh Leader Member Exchange, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pabrikasi PT. PG Candi Baru

- Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* 6(4) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya,
- Ghozali. I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan, M.M. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. CV Alfabeta. Bandung.
- Mahsun, dan Mohamad, 2011, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, dan Alex. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noorainy, F. 2017. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. Pada sekretariat daerah kabupaten Pangandaran. *Journal off management*. 1(2):75-85.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. LepKhair. Ternate.
- Prabowo, L. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 8(1): 120-131.
- Priyantono, P. 2017. "Pengaruh *Self-Leadership*, *Self-Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja". (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Sumber Daya Manusia* 6(2): 131-151.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori k Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco. Jakarta.
- Silvia O. T. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya". *Jurnal Manajemen* 1(1):2013
- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryantiko, D., dan Lumintang. 2018. Pengaruh Pelatihan Keja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal EMBA*. 6(1):351-360.