

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GREENSMART SURABAYA

Putri Eka Winarti

putriekawinarti04@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources can force other various resources, such as physical, financial, and information resources in the organization. Moreover, employees not only as the sources but also have a role as capital or assets which will affect the quality and improvement of the organization. Therefore, this research aimed to find out the effect of locus of control, self-efficacy, and work environment on the employees' performance at Greensmart Surabaya. The research was quantitative. The population was employees at Greensmart Surabaya. Furthermore, the data were primary. The data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to 80 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS 23.0 version. The result showed that: (1) Locus of control had a positive and significant effect on the employee's performance at Greensmart Surabaya; (2) Self-efficacy had a positive and significant effect on the employee's performance at Greensmart Surabaya; (3) Work environment had a positive and significant effect on the employee's performance at Greensmart Surabaya.

Keywords: *locus of control, self-efficacy, work environment, employee's performance.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi penggerak berbagai sumber daya lainnya, seperti sumber daya fisik, keuangan dan informasi di dalam organisasi. Karyawan bukan hanya berperan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang akan mempengaruhi bagaimana kualitas dan kemajuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan Greensmart Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya; (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya.

Kata Kunci: *locus of control, self efficacy, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Persaingan antara perusahaan menjadi semakin ketat pada era globalisasi saat ini. Adanya persaingan tersebut, mengharuskan perusahaan untuk terus memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dari pesaingnya. Sumber daya manusia menjadi penggerak berbagai sumber daya lainnya, seperti sumber daya fisik, keuangan dan informasi di dalam organisasi. Karyawan bukan hanya berperan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang akan mempengaruhi bagaimana kualitas dan kemajuan organisasi.

Pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka perusahaan diupayakan untuk harus memiliki karyawan yang unggul, bermutu, dan profesional dalam bidangnya. Kesesuaian kualitas karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja

yang yang baik dan memenuhi harapan perusahaan. Kontribusi inilah yang akan mengiringi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan.

Greensmart merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel, dengan menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari. Saat ini Greensmart memiliki empat toko di Surabaya. Dalam pencapaian visi, misi perusahaan ditetapkan target-target berupa *Key Performance Indikator* (KPI). Pada pencapaian KPI dan penilaian target toko dilakukan rutin setiap bulan dengan program penilaian kinerja. Adapun penilaian kinerja karyawan Greensmart selama empat bulan terakhir tahun 2022 sesuai dengan Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Laporan Penilaian KPI Greensmart Surabaya 2022

No	Nama Toko	Nilai Max (%)	Point Toko (%)			
			Sept	Okt	Nov	Des
1	Greensmart Tandes	100	62	71	69	68
2	Greensmart Manukan	100	76	82	78	80
3	Greensmart Kebraon	100	57	66	68	62
4	Greensmart Kaza	100	79	74	77	80

Sumber: Greensmart Surabaya, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama bulan september hingga desember 2022 pada empat toko Greensmart tidak mampu mencapai target yang ditetapkan serta cenderung turun. Fenomena penurunan pencapaian kinerja empat bulan terakhir di Greensmart Surabaya diduga karena adanya stres karena target yang berat, *shift* yang ketat serta *punishment* yang memberatkan karyawan. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Selain itu dilihat dari rekapitulasi absensi menunjukkan masih banyak ditemukan karyawan yang hadir tidak tepat waktu atau terlambat datang. Berikut rekapitulasi absensi karyawan Greensmart Surabaya yaitu:

Tabel 2
Absensi Karyawan Greensmart Surabaya September - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Terlambat
September	80	16	27
Oktober	80	10	22
November	80	12	15
Desember	80	10	26

Sumber: Greensmart Surabaya, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat dan juga mangkir dalam bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena peraturan sanksi yang belum jelas oleh pihak manajemen, yang mana sanksi hanya akan diberikan oleh manajemen jika karyawan mangkir (ijin tidak masuk kerja). Dalam kasus pelanggaran atas keterlambatan masuk kerja belum ditegaskan sebaik mungkin sehingga banyak karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus melakukan pengawasan yang ketat agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2018:480). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan dan juga akan mampu mengiringi langkah perusahaan menuju kemajuan dan perkembangan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Untuk itu pengelolaan karyawan harus tertata dengan baik agar tidak terjadi

masalah dengan memperbaiki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja (Asmara dan Utama, 2022).

Locus of control berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. *Locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:16). *Locus of control* menjadi gambaran dasar tentang seberapa besar rasa yakin seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterimanya. Karyawan dituntut untuk menanamkan rasa yakin, bahwa baik atau tidaknya kinerja yang mereka lakukan akan mempengaruhi bagaimana seorang atasan menilainya sehingga rasa komitmen terhadap tanggung jawab di dalam pekerjaan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi *locus of control* yang ada pada diri karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfathni *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. *Self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan (Ghufron dan Risnawati, 2016:74). *Self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan dituntut untuk memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan setiap tantangan yang mungkin terjadi di dalam tugas dan pekerjaannya. Rasa komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab di dalam pekerjaan, akan membuat karyawan bisa lebih menggali kemampuan yang ia miliki untuk berkontribusi lebih terhadap kemajuan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada diri karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfathni *et al.*, (2023) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Afandi (2018:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya. Hal ini menuntut perusahaan untuk memberikan rasa nyaman dan aman pada karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya karena karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan efektif.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ramadhan dan Fitriansyah (2022) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.*, (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya?; (2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya?; (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya; (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Greensmart Surabaya; (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi gambaran penting mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang akan menunjang keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Locus Of Control

Sunyoto dan Burhanudin (2015:16) menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus Of Control* mengacu pada sejauh mana orang percaya pengaruh diri mereka yang dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka. *Locus of control* mempengaruhi cara pandang seseorang dalam mengontrol dan menanggapi suatu kejadian yang dating dalam kehidupannya. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa yang dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak.

Self Efficacy

Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan pada diri seseorang individu bahwa dirinya mampu melaksanakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dalam bentuk usaha yang dikeluarkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang ditoleransi untuk dikerjakan.

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2017:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Locus of control merupakan suatu kepercayaan diri seseorang dalam mengendalikan sesuatu yang mempengaruhi mereka. Robbins dan Judge (2015:293) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Semakin tinggi *locus of control* di dalam diri seseorang akan membuat semakin tinggi juga tingkat kepercayaan individu dalam mengendalikan sesuatu yang mereka kehendaki. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurfathni *et al.*, (2023)

menyatakan *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan namun begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka karyawan tersebut akan merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurfathni *et al.*, (2023) menyatakan *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

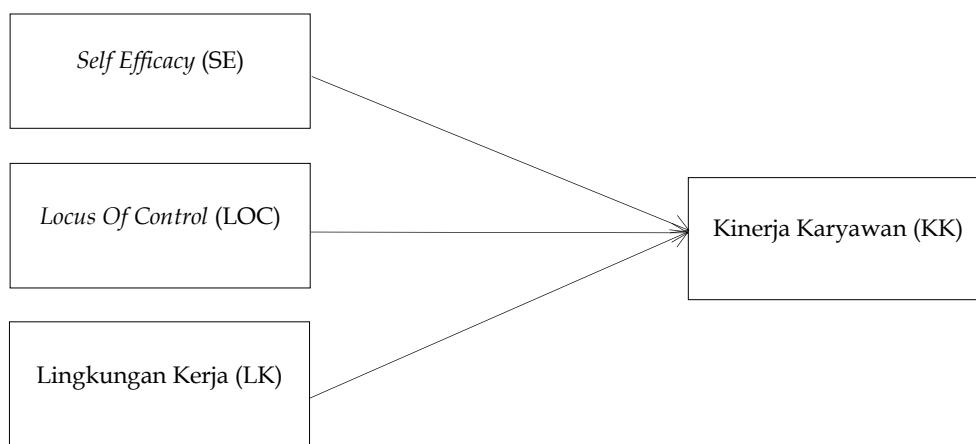
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja menjadi salah satu tempat yang mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Adanya kondisi lingkungan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan dan kualitas kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan dan Fitriansyah (2022) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Warongan *et al.*, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode Casual-Comparative Research yang merupakan penelitian yang mencari tahu mengenai hubungan sebab akibat (Paramita *et al.*, 2019:14). Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dari mana variabel independen diturunkan dan kesimpulan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara locus of control, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui penelitian ini akan dibangun sebuah teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol gejala. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di empat toko Greensmart Surabaya sebanyak 80 karyawan yang berada di Greensmart Tandes, Greensmart Manukan, Greensmart Kebraon dan Greensmart Kaza.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2019:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:137) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan Greensmart Surabaya sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Penyebaran kuesioner diharapkan peneliti akan memperoleh informasi yang relevan dan validitas yang setinggi mungkin. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan Greensmart Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkunegara (2017:75) yaitu: a) Kualitas kerja; b) Kuantitas kerja; c) Tanggung jawab; d) Kerjasama; e) Inisiatif.

Locus Of Control

Locus of control adalah tingkat dimana karyawan Greensmart Surabaya percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Adapun indikator mengenai locus of control menurut Robbins dan Judge (2015: 294) yaitu: a) *Locus of Control* Internal; b) *Locus of Control* Eksternal

Self Efficacy

Self efficacy merupakan evaluasi karyawan Greensmart Surabaya mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawati (2016:80) terdapat beberapa indikator *self efficacy* diantaranya yaitu : a) Tingkat (*level*); b) Kekuatan (*strength*); c) Generalisasi (*generality*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan Greensmart Surabaya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015:44) adalah sebagai berikut: a) Hubungan Karyawan; b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja; c) Peraturan kerja; d) Penerangan; e) Sirkulasi udara; f) Keamanan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2018:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu 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 sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:43), yaitu Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (*independent*) yaitu *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini dikarenakan variabel independennya dua atau lebih sehingga digunakan lah analisis linier berganda. Berikut persamaan analisis linier berganda dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1LOC + \beta_2SE + \beta_3LK + e$$

Keterangan :

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefesien Regresi

KK : Kinerja Karyawan

LOC : *Locus Of Control*

SE : *Self Efficacy*

LK : Lingkungan Kerja

e : *Standart error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui sebuah model regresi (variabel dependen), variabel dependen atau dari keduanya

yang memiliki distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018:154). Dalam penelitian ini menggunakan grafik *Normal Probability Plot* untuk menguji normalitasnya. Normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat penyebaran titik data pada sumbu diagonal dari bentuk grafik normal. Standart kriteria pengambilan keputusan untuk analisis grafik sebagai yaitu apabila terdapat titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka model regresi tersebut memenuhi tingkat normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2018:103) menjelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance dan variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai yaitu jika besarnya nilai *tolerance* mendekati angka satu dan nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel independen dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan diagram *scatterplot*. Dasar dalam penggunaan analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPERD) dengan residual (SRESID). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, melebar, kemudian menyempit) maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa model ini layak digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar locus of control, self efficacy dan lingkungan kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan Ghozali (2015:98). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian uji t adalah: a) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,544	0,000	Valid
	KK2	0,655	0,000	Valid
	KK3	0,778	0,000	Valid
	KK4	0,630	0,000	Valid
	KK5	0,413	0,003	Valid
Locus of Control (LOC)	LOC1	0,813	0,000	Valid
	LOC2	0,846	0,000	Valid
Self Efficacy (SE)	SE1	0,808	0,000	Valid
	SE2	0,724	0,000	Valid
	SE3	0,581	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,809	0,000	Valid
	LK2	0,875	0,000	Valid
	LK3	0,604	0,000	Valid
	LK4	0,754	0,000	Valid
	LK5	0,776	0,000	Valid
	LK6	0,875	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 3 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu *locus of control*, *self efficacy*, lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu 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

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
KK	.756	5
LOC	.747	2
MK	.799	3
KP	.872	6

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara *locus of control*, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linier tersaji pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.065	.580		3.563	.001
	LOC	.181	.095	.219	1.915	.006
	SE	.504	.115	.539	4.397	.000
	LK	.178	.096	.222	1.845	.007

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

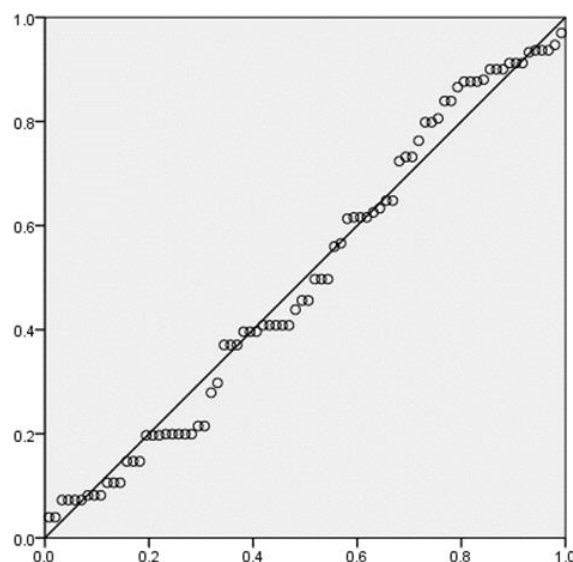
$$KK = 2,065 + 0,181 \text{ LOC} + 0,504 \text{ SE} + 0,178 \text{ LK} + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,065 artinya jika variabel *locus of control* (LOC), *self efficacy* (SE), dan lingkungan kerja (LK) tetap atau sama dengan nol (=0), maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 2,065. (2) Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,181 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat *locus of control* naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,504 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. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi (β_3) sebesar 0,178 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. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

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.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

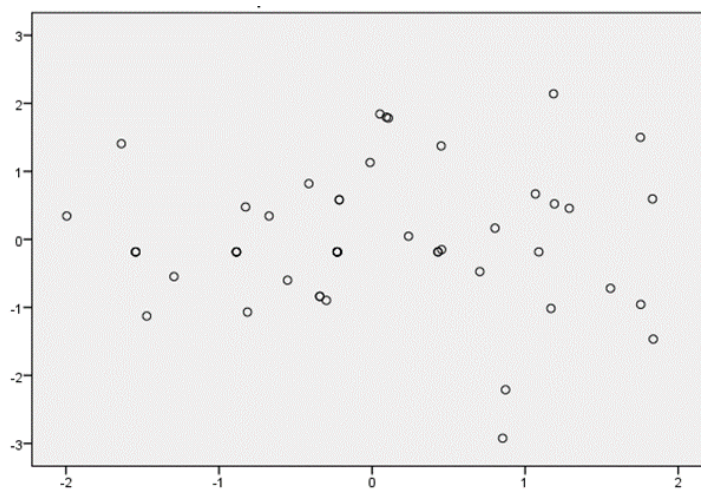
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
LOC	.959	1.042
SE	.835	1.197
LK	.866	1.155

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 6 terlihat bahwa variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

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 *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai

model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.028	3	4.009	31.252	.000 ^b
	Residual	12.316	96	.128		
	Total	24.344	99			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.622	.584	.30762

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja adalah sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
LOC	1.915	.006	Signifikan
SE	4.397	.000	Signifikan
LK	1.845	.007	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa: a) Variabel *locus of control* memiliki nilai t sebesar 1,915 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. b) Variabel *self efficacy* memiliki nilai t sebesar 4,397 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. c) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 1,845 dengan nilai signifikan sebesar $0,007 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Locus Of Control Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya sehingga semakin tinggi *locus of control* di dalam diri karyawan Greensmart Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015:293) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan tingkatan dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Jika karyawan Greensmart Surabaya memiliki keyakinan dengan kerja keras maka mereka akan berhasil, kemudian mereka yakin bahwa berhasil atau tidaknya dalam mengerjakan sesuatu, sebagian besar tergantung dari kemampuan yang dimiliki maka hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurfathni *et al.*, (2023) menyatakan *locus of control* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self Efficacy Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang ada dalam diri karyawan Greensmart Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Jika karyawan Greensmart Surabaya merasa yakin dengan kemampuan yang mereka miliki dalam mengatasi hambatan pekerjaannya, karyawan mampu menyikapi setiap kondisi dengan sikap yang profesional, serta karyawan mempunyai keyakinan yang kuat terhadap potensi yang ada pada dalam diri mereka maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Nurfathni *et al.*, (2023) menyatakan *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Greensmart Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan (Afandi, 2018:65). Jika karyawan Greensmart Surabaya memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja, kemudian rendahnya tingkat kebisingan yang ada pada Greensmart, adanya peraturan yang jelas sehingga mudah dipahami karyawan, penerangan yang sudah baik, sirkulasi udara yang sesuai serta suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan Greensmart. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan dan Fitriansyah (2022) serta Asmara dan Utama (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Warongan

et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *locus of control* di dalam diri karyawan Greensmart Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Greensmart Surabaya yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada karyawan Greensmart Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Greensmart maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya meneliti *locus of control*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Penelitian ini hanya terbatas di perusahaan bidang ritel yaitu Greensmart Surabaya, sementara masih banyak perusahaan lain yang belum diteliti. (3) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 80 responden.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen Greensmart Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan *locus of control* dengan mengarahkan karyawan untuk selalu mencari informasi apa saja ketika terjadi kendala dalam pekerjaannya dan sebagai alternatif untuk penyelesaiannya. (2) Bagi manajemen Greensmart Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan *self efficacy* yang ada pada karyawan dengan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri agar bisa mengandalkan diri sendiri. (3) Bagi manajemen Greensmart Surabaya sebaiknya dapat meningkatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dengan cara menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan aman bagi para karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ary, I.R dan A.A.A. Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* 8(1):6990-7013.
- Asmara, M.B. dan H.B. Utama. 2022. Pengaruh *Locus Of Control*, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. *Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 9(2):165-179.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M dan N.R. Riswati. 2016. *Teori - Teori Psikologi*. Ar-. Ruzz Media. Yogyakarta.

- Hafidzoh, I. 2020. Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Psikologi Islam Dalam Menyusun Skripsi di IAIN Kediri. *Skripsi*. IAIN Kediri
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.
- Malik, A.R., A.N. Butt dan J.N. Choi. 2015. Rewards and Employee Creative Performance: Moderating Effects Of Creative Self- Efficacy, Reward Importance, and Locus Of Control. *Journal of Organizational Behaviour*. 36(1): 59-74.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurfathni, R., R.S. Purwanti dan R. Kartika. 2023. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Galuh. Tasikmalaya.
- Paramita R. W., Rizal, N., dan R. B. Sulistyana. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press. Lumajang.
- Ramadhan, A. S dan Fitriansyah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia. *Borneo Student Research* 4(1):94-103.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- _____ dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Buku Seru. Yogyakarta.
- Warongan, B.U.C., L.O.H. Dotulung dan G.G. Lumintang. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA* 10(1):963-972.