

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z  
PADA PT. WAHANA PUTRA YUDHA  
KOTA PEMATANG  
SIANTAR**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : JIHAN VIRDA INNAYAH**  
**NPM : 2105160441**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan setekusnya.

**MEMUTUSKAN**  
Nama : JIHAN VIRDA INNAYAH  
NPM : 2105160441  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SELF EFFICACY, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PADA PT WAHANA WAHHA PUTRA KOTA PEMATANG SIANTAR

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Prof. Dr. JUWRIZEN., S.E., M.Si.

Penguji II

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

Pembimbing

**UMSU**

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Unggul

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Terpercaya  
Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : JIHAN VIRDA INNAYAH  
NPM : 2105160441  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *SELF EFFICACY*, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PADA PT. WAHANA PUTRA YUDHA KOTA PEMATANG SIANTAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Disetujui Oleh :  
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Jihan Virda Innayah  
NPM : 2105160441  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kata Pengantar & Daftar Isi diperbaiki	23/4/25	f
Bab 2	Teori & Jurnal diperbanyak	7/5/25	f
Bab 3	Teknik Analisis Data diperbaiki	22/5/25	f
Bab 4	Pembahasan & Kesimpulan diperbaiki	16/06/25	f
Bab 5	Keterbatasan Penelitian Perbaiki	00/07/25	f
Daftar Pustaka	Mendeley	25/07/25	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ke Ardiyanon	22/8-25	f

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

ACUSANI, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Jihan Virda Innayah  
NPM : 2105160441  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT Wahana Yudha Putra Kota Pematangsiantar” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Jihan Virda Innayah

## ABSTRAK

### PENGARUH *SELF EFFICACY*, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PADA PT. WAHANA PUTRA YUDHA KOTA PEMATANG SIANTAR

**JIHAN VIRDA INNAYAH**  
**2105160441**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar.

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

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, TRAINING, AND WORK ENVIRONMENT ON GEN Z EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WAHANA PUTRA YUDHA, PEMATANG CITY, SIANTAR**

**JIHAN VIRDA INNAYAH**  
**2105160441**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

*This study aims to determine the effect of self-efficacy, training, and the work environment on the performance of Gen Z employees at PT. Wahana Putra Yudha, Pematang Siantar City, both partially and simultaneously. This research approach is associative. Partially, there is a positive and significant effect between self-efficacy and the performance of Gen Z employees at PT. Wahana Putra Yudha, Pematang Siantar City. Partially, there is a positive and significant effect between training and the performance of Gen Z employees at PT. Wahana Putra Yudha, Pematang Siantar City. Partially, there is a positive and significant effect between the work environment and the performance of Gen Z employees at PT. Wahana Putra Yudha, Pematang Siantar City. Simultaneously, there is a significant positive effect between self-efficacy, training, and the work environment on the performance of Gen Z employees at PT. Wahana Putra Yudha, Pematang Siantar City.*

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

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar**”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teruntuk papa tersayang, cinta pertamaku papa Rusdianto yang menjadi pilar kekuatan dalam hidup saya serta selalu mengusahakan pendidikan untuk anak pertamanya. terimakasih atas segala hal yang diberikan yang tak terhitung jumlahnya , kasih sayang, kehidupan yang layak, tanggung jawab yang telah diberikan, serta cucuran keringat dan kerja keras yang ditukar menjadi sebuah nafkah demi anak papa bisa sampai ke tahap ini. saat penulis merasa kesulitan, menangis dan ingin menyerah, namun dukungan dan dorongan dari papa berhasil menguatkan dan mengangkat semangat penulis. Teruntuk pintu surgaku, cintaku mama Siti Aisyah Saragih sosok yang paling berpengaruh dalam hidup saya, orang yang selalu mengusahakan anak pertama nya menempuh pendidikan setinggi tingginya. tidak ada kata yang sepenuhnya

menggambarkan rasa syukur ini, terimakasih sudah melahirkan dan merawat dan membesarkan penulis dengan penuh cinta, kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup penulis memberikan semangat pada saat penulis merasa lelah dan ingin menyerah dan dukungan serta doa yang tiada henti kepada penulis dengan senyuman yang menenangkan. semoga ini adalah langkah awal untuk mencapai impian kita bersama. walaupun beliau tidak sempat merasakan duduk di bangku perkuliahan, gelar ini penulis persembahkan untuk mama. semoga Allah selalu memberikan mama dan papa kebahagiaan, kesehatan, serta umur yang panjang dan selalu ada di dalam lindungan Allah SWT.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Salman Farisi, S.Psi.,M.M. selaku pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama penyusunan tugas akhir ini. tanpa bimbingan dan dukungan dari beliau, penulis tidak akan mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
9. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Adik penulis, dafa sandria ramdhan dan fathan tri nugraha terimakasih karena telah ada di hidupku dan memberikan dukungan serta rangkulan walaupun terkadang sering buat kesal. tapi tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat ya.
11. Keluarga besar penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis, semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran rezeki dan selalu dalam lindungan Allah Swt.
12. Annisa mawaddah ulfa selaku sahabat penulis sejak smp terimakasih atas motivasi yang selalu menguatkan satu sama lain dan dukungan yang membuat penulis merasa tidak sendirian. Terimakasih sudah menjadi rekan yang baik dan semoga kita selalu menginspirasi satu sama lain, tidak hanya dalam perjalanan ini, tetapi juga dalam setiap langkah yang akan datang. Lets grow together!!
13. Kakak sekaligus sahabat fitria wulan fadillah purba, yang berkenan menemani proses perjuangan penulis dari jauh terimakasih karena sudah mengajarkan penulis tentang apapun, pendengar terbaik yang selalu

menemani pada saat masa susah dan senang serta motivasi yang cukup berkesan sampai akhirnya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

14. Sahabat semasa kuliah rio perdana dan rayhan indrawan nasution yang menjadi bagian dari perjalanan ini, terimakasih selalu memberikan dukungan, serta mengingatkan penulis yang benar ataupun salah, dan tidak pernah mengeluh ketika direpotkan. Terimakasih atas canda tawa yang sangat menyenangkan dan berkesan yang membuat penulis merasa senang ketika berkumpul bersama.
15. Sahabat seperjuangan semasa kuliah arniz farhanizha azhari, ummi sahara, dan devy zahara yang turut memberikan motivasi, dukungan dan meluangkan waktu yang selalu kita habiskan bersama di masa perkuliahan sampai akhirnya Peneliti sampai di tahap ini
16. Sahabat tersayang penulis nurwulan septyani, feby aulia rangkuti dan alya zalfa terimakasih sudah selalu bersama penulis sejak dari bangku smp, selalu bersama dalam susah maupun senang dan memberikan doa, serta saling memotivasi satu sama lain walaupun bukan saudara sedarah dan sedang menempuh pendidikan masing masing, semoga ikatan kita tetap panjang dan allah memberikan kita kesehatan agar bisa tertawa bahagia selamanya.
17. Teruntuk anabul tersayang, terimakasih karena sudah menjadi moodbooster bagi penulis dalam pengerjaan Tugas Akhir penulis.
18. Teman temanku, serta seluruh pihak yang berperan banyak dalam hidup penulis. Terimakasih sudah memberikan bantuan dan kebersamai penulis. Terimakasih atas doa, support, waktu dan kebaikan yang kalian berikan kepada penulis.

19. *Last but not least*, untuk seseorang yang bernama jihan virda innayah terimakasih karena sudah berjuang melawan ketakutan pada saat keluar dari zona nyaman, berhasil survive saat sedang jauh dari orang yang disayang, memberikan ruang untuk tumbuh meskipun kadang goyah dan sering menangis namun pada akhirnya mendapatkan pelajaran berharga yang mengajarkan untuk terus mencoba lagi dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun. Terimakasih untuk selalu percaya bahwa segala niat baik, pasti allah mudahkan. Berbahagialah dimanapun berada jihan. Selamat bergelar sarjana, S.M

Akhirnya penulis mengharapkan tugas akhir ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin

Medan, September 2025

Penulis

**JIHAN VIRDA INNAYAH  
2105160441**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.1.2.2 Jenis – Jenis <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	21
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	22
2.1.3 Pelatihan.....	24
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	26
2.1.3.4 Indikator Pelatihan .....	27
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	29

2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	29
2.1.4.2	Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	30
2.1.4.3	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.4	Indikator Lingkungan Kerja .....	32
2.2	Kerangka Konseptual .....	34
2.2.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.2.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.2.4	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	36
2.3	Hipotesis.....	37
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	39
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	39
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.3.1	Tempat Penelitian .....	41
3.3.2	Waktu Penelitian .....	41
3.4	Populasi dan Sampel .....	42
3.4.1	Populasi .....	42
3.4.2	Sampel.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.5.1	Uji Validitas.....	43
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.6	Teknik Analisis Data .....	45
3.6.1	Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.6.2.1	Uji Normalitas .....	47
3.6.2.2	Uji Multikolinearitas .....	48
3.6.2.3	Uji Heterokedastisitas .....	48
3.6.3	Uji Hipotesis .....	48
3.6.3.1	Uji - t .....	49
3.6.3.2	Uji F (F-test).....	50

3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	51
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Detugas akhir Identitas Responden.....	53
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	54
4.1.3.2 Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1).....	56
4.1.3.3 Variabel Pelatihan (X2).....	58
4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	59
4.2 Analisis Data .....	61
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	61
4.2.1.1 Uji Validitas.....	61
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	64
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas .....	64
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	68
4.2.4.1 Uji t (Parsial).....	68
4.2.4.2 Uji F (Simultan) .....	70
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	70
4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
4.3.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran.....	76

5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Pra Riset <i>Self Efficacy</i> .....	4
Tabel 1.3 Pra Riset Pelatihan .....	4
Tabel 1.4 Pra Riset Lingkungan Kerja .....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	39
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian .....	40
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert .....	42
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....	55
Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan (X2) .....	57
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan (X2) .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X3) .....	61
Tabel 4.10 Uji Realibilitas .....	62
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda .....	66
Tabel 4.13 Uji T .....	68
Tabel 4.14 Uji F .....	69
Tabel 4.15 <i>R-Square</i> .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Sumatera Utara .....	42
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	63
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama dengan masuknya Generasi Z (Gen Z) ke dalam angkatan kerja. Gen Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dikenal sebagai generasi yang sangat terhubung dengan teknologi dan memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang fleksibel, inovatif, serta mendukung pengembangan diri (Adhan et al., 2020). Namun, Gen Z juga menghadapi berbagai tantangan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang tidak selalu sesuai dengan harapan mereka. Ketidakesesuaian ini dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja (Ajabar, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya (Siswadi & Farisi, 2022). Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan (Pasaribu, 2020). Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Farisi & Nurhayati, 2024). Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Syah et al., 2024). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau

pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Farisi & Nurhayati, 2024).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan (Pandia et al., 2023). Tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bersikap lebih proaktif, inovatif, dan berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Pelatihan *self efficacy* (*self efficacy* pelatihan) menjadi salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan sehingga mereka dapat menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik (Gee et al., 2025).

Pelatihan atau pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif (Farisi & Lesmana, 2022). Pelatihan yang terstruktur dan relevan membantu karyawan menjadi lebih kompeten, meningkatkan produktivitas, serta mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan prosedur kerja. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan dirinya. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi (Dewi, 2023).

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan (Hakim et al., 2023). Lingkungan kerja yang positif, mendukung kolaborasi, dan menyediakan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menghambat kinerja dan menyebabkan stres. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terutama bagi karyawan Gen Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja mereka (Saputra et al., 2025).

PT Wahana Yudha Putra adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk Telkomsel dan berlokasi di Kota Pematangsiantar. Seiring dengan perkembangan industri dan meningkatnya persaingan, perusahaan menyadari pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan Gen Z yang kini mulai mendominasi angkatan kerja menjadi fokus utama perhatian manajemen Perusahaan.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis pada Karyawan PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar, dimana hasil pra risetnya sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pra Riset Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat mencapai target perusahaan?	53%	47%
2	Apakah anda dapat mengatur waktu agar mencapai target Perusahaan?	56,8%	43,2%

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset di PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar, ditemukan bahwa kinerja sebagian karyawan Gen Z belum mencapai target yang diharapkan, tercermin dari ketidakkonsistenan pencapaian KPI, penyelesaian tugas yang lambat, dan kurangnya inisiatif, meskipun Gen Z dikenal akrab dengan teknologi dan dinamis dalam bekerja, yang menimbulkan

pertanyaan terkait faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja mereka.

**Tabel 1.2**  
**Pra Riset *Self Efficacy***

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda yakin dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain?	44%	56%
2	Apakah Anda sering ragu dengan kemampuan diri sendiri dalam bekerja?	60%	40%

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Salah satu fenomena dari pra-riset adalah rendahnya *self efficacy* pada sebagian karyawan muda, yang terlihat dari keraguan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, sikap pasif dalam pengambilan keputusan, serta ketergantungan tinggi terhadap atasan atau rekan kerja, yang berdampak pada rendahnya kepercayaan diri, motivasi kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

**Tabel 1.3**  
**Pra Riset Pelatihan**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda sebagai karyawan Gen Z?	42%	58%
2	Apakah pelatihan memberikan dampak langsung terhadap pekerjaan sehari-hari?	46%	54%

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Selain itu, hasil pra riset menunjukkan bahwa program pelatihan perusahaan masih bersifat umum dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan Gen Z, di mana beberapa karyawan merasa pelatihan tidak memberikan dampak langsung terhadap pekerjaan sehari-hari, sementara metode penyampaian yang kurang interaktif dan minimnya tindak lanjut pasca pelatihan mengurangi efektivitasnya dalam meningkatkan keterampilan dan semangat kerja.

**Tabel 1.4**  
**Pra Riset Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah fasilitas fisik di tempat kerja (seperti meja, kursi, peralatan kerja) sudah memadai?	72%	28%
2	Apakah suasana kerja Anda terasa monoton atau membosankan?	61%	39%

Sumber : Data Primer Kuisisioner (2025)

Faktor lain yang ditemukan dalam pra-riset adalah lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas fisik yang memadai namun suasana kerja yang monoton, kurangnya ruang kolaborasi, dan komunikasi satu arah antara atasan dan bawahan, yang membuat beberapa karyawan merasa kurang dihargai atau tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menurunkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan berdampak negatif pada kinerja.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Pt Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja sebagian karyawan Gen Z belum mencapai target yang diharapkan, penyelesaian tugas yang lambat, dan kurangnya inisiatif.
2. Rendahnya *self efficacy* pada sebagian karyawan muda, yang terlihat dari keraguan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, sikap pasif dalam pengambilan keputusan, serta ketergantungan tinggi terhadap

atasan atau rekan kerja, yang berdampak pada rendahnya kepercayaan diri, motivasi kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

3. Program pelatihan perusahaan masih bersifat umum dan kurang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan Gen Z, di mana beberapa karyawan merasa pelatihan tidak memberikan dampak langsung terhadap pekerjaan sehari-hari.
4. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas fisik yang memadai namun suasana kerja yang monoton, kurangnya ruang kolaborasi, dan komunikasi satu arah antara atasan dan bawahan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan *self-efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar?
4. Apakah *self-efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari uraian yang penulis kemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self-efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *self-efficacy*, *pelatihan* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan asil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Farisi et al., 2022). Kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu. Ini mencakup kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar yang dicapai) dari hasil tersebut. Karyawan yang mampu memenuhi atau melampaui target yang ditetapkan dianggap memiliki kinerja yang baik (Lestari, 2023).

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan (Farisi & Lesmana, 2021). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hasyim & Pasaribu, 2021).

Selain itu, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika (Afriansyah &

Farisi, 2024). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Pasaribu & Tufty, 2021).

Kinerja (*performance*) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Jufrizen et al., 2025). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Hamali, 2018).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja menurut (Kasmir, 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hamali, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan

Karir Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

#### 8. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

#### 9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

#### 10. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Penilaian kinerja yang jelas dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan usaha mereka. Kinerja yang baik bisa dihargai dengan bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Hamali, 2018).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan

balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan yang produktif dan berkualitas membantu perusahaan berkembang dan berkompetisi di pasar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Santosa, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

#### **1. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kinerja kerja seseorang.

#### **2. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan.

#### **3. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan didalam kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan menurut (Hamali, 2019) yaitu :

1. Keterampilan dan keahlian, keterampilan adalah sesuatu yang di pelajari dengan teratur hingga akhirnya menjadi panadai atau ahli dibidang yang dipelajari tersebut. Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran.
2. Pengetahuan, adalah berbagai gejala yang di temui dan di peroleh manusia melalui pengamatan akal.
3. Rancangan kerja, adalah bagian dari proses sedain pekerjaan (job desain) yang memperhatikan operasi kerja yang sebenarnya.
4. Motivasi kerja, adalah kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.
5. Kepemimpinan, adalah rangkaian aktivitas penataan berupa kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu.
6. Motivasi, adalah tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.
7. Loyalitas, sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

8. Komitmen, adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut
9. Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

Dengan menilai kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Hal ini memungkinkan pengembangan individu melalui pelatihan, pengembangan karier, dan perencanaan suksesi yang tepat.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Adapun indikator kinerja menurut (Hamali, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukut apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anantara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Robbins & Judge, 2018) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

1. Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.

2. Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
3. Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
4. Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
5. Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
6. Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
7. Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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

#### **2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy***

*Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Dewi, 2020). *Self-efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self-efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian - kejadian

disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Gee et al., 2025).

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi secara kuat motivasi individu untuk memperoleh keberhasilan atau tujuan yang ingin dicapai. *Self-efficacy* sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya (Purnomo et al., 2025). *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Rivaldi et al., 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya.

#### **2.1.2.2 Jenis – Jenis *Self Efficacy***

Tujuan utama self-efficacy adalah untuk meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi berbagai tugas atau situasi. Semakin tinggi self-efficacy, semakin yakin seseorang untuk menyelesaikan

tantangan yang ada. *Self efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality* (Hamali, 2018), berikut ini penjelasannya:

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan

dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam

mempertahankan perilaku tertentu.

### 3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Hamali, 2018) jenis *self efficacy* dari setiap individu dibedakan menjadi dua yaitu :

1. *Self efficacy* tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik.
2. *Self efficacy* rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

### 2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut (Hamali, 2018) Tinggi rendahnya *self efficacy* dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

#### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak

#### 3. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka

Menurut (Kasmir, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan asil atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal

bagi karyawan. Karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### 3. *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organization Support* didefinisikan Karyawan dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari karyawan dalam bekerja

#### 2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi, seseorang lebih cenderung untuk terlibat dalam aktivitas yang menantang dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* (Gulo, 2018) yaitu :

##### 1. Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha

Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha merupakan suatu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mengelola dan mengembangkan suatu usaha

##### 2. Kepemimpinan sumber daya manusia

Kepemimpinan sumber daya manusia merupakan suatu tindakan memimpin sumber daya manusia dengan menetapkan suatu penyusunan strategi, pengalokasian sumber daya, pengembangan pendidikan dan *pelatihan* dalam sumber daya manusianya

### 3. Kematangan mental dalam usaha

Kematangan mental merupakan suatu tindakan atau pola pikir yang dapat dikendalikan dan disituasikan dalam menjalankan suatu usaha. Sehingga jika terjadi suatu masalah maka dapat diselesaikan dengan baik

### 4. Merasa mampu memulai usaha

Perasaan mampu memulai usaha dapat dirasakan oleh siapapun tetapi perasaan ini harus dirasakan dengan perencanaan dan kematangan yang sesuai akan kemampuan memulai suatu usaha tersebut

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *streght*. (Hamali, 2018) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

*Self-efficacy* juga bertujuan untuk membantu individu merasa lebih terkendali dalam situasi sulit. Keyakinan akan kemampuan diri memberi mereka rasa pengendalian atas hasil yang dicapai.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan dapat mengerti tentang tugas yang diberikan kepadanya selama bekerja di Perusahaan (Dewi, 2023).

Pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang (Erwin & Suhardi, 2020).

Pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan

untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pelatihan merupakan setiap usaha dalam memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab Perusahaan (Kurnia & Sutisna, 2025).

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan**

Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut (Ajabar, 2021) yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindari keusangan (obsolence)
9. Meningkatkan perkembangan karyawan.

Sedangkan manfaat pelatihan menurut pendapat (Ajabar, 2021) dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Perilaku: sikap dan perilaku seorang karyawan dapat diubah melalui pelatihan sehingga akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mendorong tercapainya pengembangan dan kepercayaan diri dalam melakukan tugas yang baru, membantu dalam mengurangi stress dalam pekerjaan, dan mengatasi konflik yang mungkin terjadi sehingga akan menciptakan pengakuan dan juga kepuasan kerja.

2. Pengetahuan: kegiatan pelatihan dapat menciptakan pengetahuan baru untuk melakukan tugas karyawan yang memakai teknologi baru seperti di era digital saat ini sehingga pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah, serta dapat meningkatkan karier dan produktivitas kerja.
3. Keterampilan: kegiatan pelatihan karyawan dapat memberi manfaat tersendiri bagi perusahaan karena dapat memiliki karyawan yang terlatih, efisien dan juga efektif dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dari proses pelatihan diharapkan dapat menciptakan inovasi baru bagi perusahaan dan juga kreativitas setiap individu dalam rangka meningkatkan kinerja bagi karyawan dan juga profit perusahaan.

#### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Ajabar, 2021) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut (Fitriana, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

1. Dukungan Manajemen Puncak
2. Komitmen Para Spesialis Dan Generalis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia,
3. Perkembangan Teknologi,
4. Komplexitas Organisasi,
5. Gaya Belajar, Dan
6. Kinerja Fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

#### **2.1.3.4 Indikator Pelatihan**

Terdapat beberapa indikator pelatihan menurut (Cheng & Ho, 2014) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah proses pengajaran dan pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.
2. Prosedur sistematis adalah langkah-langkah yang terstruktur dan terorganisir dalam suatu proses untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efisien.
3. Keterampilan teknis adalah kemampuan praktis yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan menggunakan alat atau metode khusus.
4. Mempelajari pengetahuan berarti memperoleh informasi atau pemahaman melalui berbagai sumber yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah atau membuat keputusan.
5. Mengutamakan praktek daripada teori berarti lebih fokus pada pengalaman langsung atau penerapan nyata dalam situasi kerja daripada hanya mempelajari konsep-konsep teoritis.

Menurut (Zhao & Anand, 2013) terdapat 5 indikator dalam pelatihan,

yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu instansi, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana pegawai berada serta menjalankan tugas sehari-hari akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada potensi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Azfa & Solihah, 2025).

Lingkungan kerja adalah suatu area yang mencakup beberapa kelompok, di mana terdapat berbagai fasilitas penunjang yang bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Saputra et al., 2025).

Lingkungan kerja adalah mencakup seluruh elemen fisik, aspek psikologis, dan peraturan yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta pencapaian potensi yang baik (Senada & Rukmana, 2025).

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan bahan yang digunakan, tempat di mana seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun dalam kelompok (Sari & Sirajuddin, 2025).

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik tempat para pegawai bekerja yang dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, serta kualitas kehidupan kerja mereka (Chaidir, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

#### 2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan dan manfaat lingkungan kerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, nyaman, dan sehat bagi seluruh pegawai. Menurut (Chaidir, 2023) tujuan lingkungan kerja adalah:

1. Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membantu pegawai bekerja lebih fokus dan efisien.

2. Menciptakan Rasa Aman dan Nyaman

Lingkungan kerja yang aman dari bahaya fisik atau psikologis meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas pegawai.

3. Menjaga Kesehatan Fisik dan Mental

Lingkungan kerja yang bersih, memiliki ventilasi baik, pencahayaan cukup, dan bebas dari stres membantu menjaga kesehatan.

4. Mendorong Kolaborasi dan Komunikasi

Lingkungan kerja yang mendukung interaksi antar-pegawai meningkatkan kerja sama tim dan inovasi.

5. Meningkatkan Citra Perusahaan

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja baik akan dilihat positif oleh calon pegawai dan mitra bisnis.

Sedangkan, menurut (Chaidir, 2023) manfaat lingkungan kerja adalah:

1. Pegawai Lebih Termotivasi

Lingkungan yang positif memicu semangat dan antusiasme kerja.

2. Menurunkan Tingkat Turnover

Pegawai cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dengan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

### 3. Mengurangi Konflik dan Stres

Lingkungan yang terbuka, komunikatif, dan menghargai keberagaman membantu menghindari konflik.

### 4. Meningkatkan Kualitas Kerja

Ketika pegawai merasa dihargai dan nyaman, mereka akan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

### 5. Efisiensi Waktu dan Energi

Lingkungan kerja yang tertata rapi dan sistematis memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tanpa membuang waktu.

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Chaidir, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

#### 1. Kondisi fisik (kondisi kerja)

Kondisi fisik (kondisi kerja) merujuk pada keadaan lingkungan kerja di perusahaan yang mencakup pencahayaan, pemilihan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang untuk bergerak.

#### 2. Kondisi non fisik (suasana kerja)

Kondisi non-fisik (suasana kerja) adalah hasil persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi dapat dirasakan oleh pegawai tersebut. Suasana kerja dibentuk oleh para pemimpin, yang berarti pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menciptakan suasana kerja

tersebut. Suasana kerja yang positif akan memberikan dampak yang baik bagi kualitas kerja pegawai dan hubungan kerja yang terjalin.

Sedangkan menurut Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Septiani et al., 2024) yang dapat mempengaruhi bisa mengubah terciptanya suatu situasi lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kecakapan pegawai, diantaranya:

1. Pemilihan warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Warna memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis pegawai. Pemilihan warna yang sesuai untuk dinding dan peralatan kantor dapat membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membuat pegawai lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya.
2. Faktor kebersihan lingkungan kerja memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja individu. Ketika lingkungan kerja terjaga kebersihannya, pegawai akan merasa lebih betah dalam menjalankan pekerjaannya. Aspek kebersihan ini mencakup area yang luas, bukan hanya ruang kerja utama, tetapi juga termasuk fasilitas pendukung seperti kamar mandi yang harus dijaga kebersihannya agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan bagi penggunanya.

#### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator pada lingkungan kerja (Huang & Gamble, 2015) yaitu:

1. Suasana kerja, Indikator yang berkaitan dengan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas pekerja. Suasana kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, serta peralatan yang mendukung kegiatan kantor, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan dengan rekan kerja di lokasi tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja, indikator yang berhubungan dengan hubungan yang harmonis antara pegawai tanpa adanya persaingan atau konflik antar sesama. Hubungan yang baik antara rekan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.
3. Tersedianya fasilitas kerja, indikator ini menunjukkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai tersedia dengan baik di lingkungan kerja tersebut.

Sedangkan menurut (Nisar & Bashir, 2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

## 2.2 Kerangka Konseptual

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

*Self efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya (Muslih & Pratama, 2022). Hal ini membuat mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Sebaliknya, karyawan dengan *self efficacy* rendah sering kali mengalami keraguan, mudah menyerah, dan kurang optimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan *self efficacy* dapat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Ary et al., 2019).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Nasution & Hadi, 2021) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Ary et al., 2019) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Proses ini membantu meningkatkan kompetensi individu, memperkecil kesalahan kerja, dan mempercepat penyelesaian tugas secara lebih efisien (Azhar et al., 2020). Selain itu, pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi serta rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja. Dengan demikian, pelatihan yang tepat dan berkelanjutan merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan (Dewi, 2023).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Erwin & Suhardi, 2020) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia & Sutisna, 2025) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta kepuasan kerja (Wiguna & Azhar, 2024). Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta ketersediaan fasilitas yang memadai turut memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan

kerja yang positif mendorong karyawan untuk lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Azfa & Solihah, 2025).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Azfa & Solihah, 2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

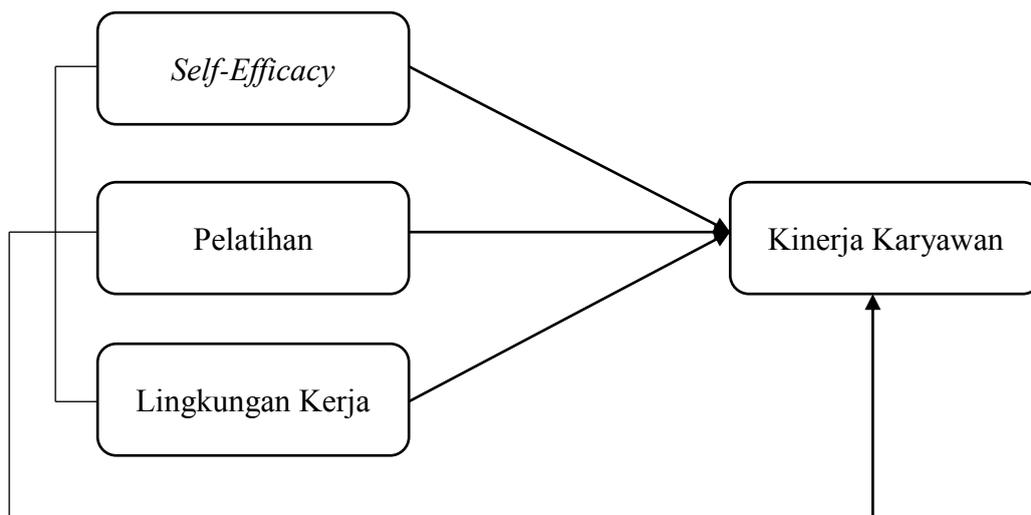
#### **2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan membantu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan jika dioptimalkan bersama-sama, dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga termotivasi dan loyal, sehingga

berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun tujuan organisasi secara keseluruhan (Ary et al., 2019).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Nasution & Hadi, 2021) menyimpulkan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Ary et al., 2019) menyimpulkan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. *Self-efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.
4. *Self-efficacy*, *pelatihan* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Gen Z Pada Pt. Wahana Putra Yudha Kota Pematangsiantar.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu *self-efficacy* (X1), pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variable bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variable terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pernyataan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumah) 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan (Hamali, 2018).	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12
<i>Self Efficacay</i> (X1)	<i>Self-efficacy</i> merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.	1. Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Usaha 2. Kepemimpinan Sumber Daya Manusia 3. Kematangan Mental Dalam Usaha 4. Merasa Mampu Memulai Usaha (Gulo, 2018)	1-3 4-6 7-9 10-12
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan.	1. Pendidikan 2. Prosedur sistematis 3. Keterampilan teknis 4. Mempelajari pengetahuan 5. Mengutamakan praktek dari pada teori (Cheng & Ho, 2014)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar pegawai sehingga mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas dan perlengkapan. (Huang & Gamble, 2015)	1-2 3-4 5-6



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Juliandi et al, 2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Wahana Yudha Putra yang berjumlah 53 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10- 15% atau 15-25% atau lebih. (Juliandi et al., 2015). Dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka seluruh karyawan yang ada di PT Wahana Yudha Putra yang berjumlah 53 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi

dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

#### 1. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = Item instrumen variabel dengan totalnya

$n$  = Jumlah sample

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

### 3. Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $<$   $\alpha$ 0,05).
2. Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$ 0,05).

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2015). Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

### 1. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach Alpha*.

### 2. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

### 3. Kriteria pengujian relibilitas

1. Jika nilai cronbach alpha  $> 0.6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha  $< 0,6$  maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti apakah masing-masing variabel bebas *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., 2015) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Self-Efficacy*

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Standart Error

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu melakukan uji lolos kendala linier atau uji asumsi klasik.

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi :

### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
2. Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
  - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorov smirnov Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
  - a. Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka data mempunyai distribusi yang normal.
  - b. Jika angka signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

### **3.6.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas pada data yang akan diolah.

### **3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Juliandi et al., 2015) “ Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.3 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015)

### 3.6.3.1 Uji - t

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Juliandi et al., 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = nilai hitung

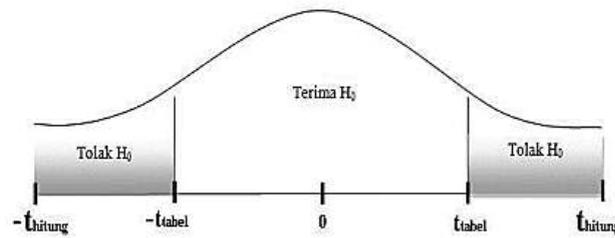
r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian
  - a.  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
  - b.  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Kriteria pengambilan keputusan
  - a. jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$  maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Pengujian Hipotesis :



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis t**

### 3.6.3.2. Uji F (F-test)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Juliandi et al., 2015).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p-value) < 0,005, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :  $F_h$  = Nilai F hitung

R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

N = Jumlah sampel

Tahap – tahap :

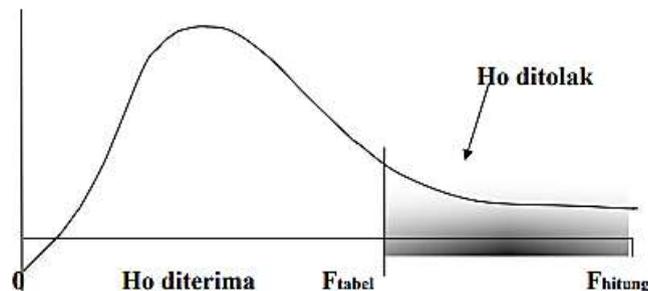
1. Bentuk pengujian

- a.  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b.  $H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2. Pengambilan keputusan

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

Pengujian hipotesis :



**Gambar3.2 Pengujian Hipotesis F**

### 3.6.4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi, 2018)

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Detugas akhir Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel *self efficacy* (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X2), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3), 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 53 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### 4.1.2 Detugas akhir Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 53 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	24	45.28%
2.	Perempuan	29	54.72%
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa jenis kelamin responden yaitu laki - laki sebanyak 24 (45.28%) dan perempuan sebanyak 29 (54.72%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

### 4.1.3 Detugas akhir Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu penerapan *self efficacy* (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y). Detugas akhir data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.2**  
**Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
2	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
3	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
4	27	50.94%	15	28.30%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
5	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
6	28	52.83%	13	24.53%	12	22.64%	-	-	-	-	53	100%
7	25	47.17%	17	32.08%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
8	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
9	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
10	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
11	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
12	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden.

3. Dari jawaban mengenai saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya selalu datang tepat waktu saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya selalu pulang sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden.
7. Dari jawaban mengenai atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
8. Dari jawaban mengenai seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan factor yang paling penting dalam menilai kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya bekerja dengan baik meski tidak diawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
10. Dari jawaban mengenai atasan saya memberi celah untuk bekerja secara mandiri kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30.
11. Dari jawaban mengenai saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.

12. Dari jawaban mengenai saya mampu mendengarkan keluhan kesah karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.

#### 4.1.3.2 Variabel *Self Efficacy* (X1)

**Tabel 4.3**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	47.17%	17	32.08%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
2	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
3	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
4	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
5	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
6	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
7	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
8	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
9	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
10	27	50.94%	15	28.30%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
11	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
12	28	52.83%	13	24.53%	12	22.64%	-	-	-	-	53	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas pekerjaan yang telah saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik terhadap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27.
3. Dari jawaban mengenai pengalaman yang saya miliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.

4. Dari jawaban mengenai saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden.
5. Dari jawaban mengenai saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
8. Dari jawaban mengenai saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden.
9. Dari jawaban mengenai saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.
10. Dari jawaban mengenai tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
11. Dari jawaban mengenai pengalaman membuat saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara professional, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.

12. Dari jawaban mengenai saya sadar akan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden.

#### 4.1.3.3 Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.4**  
**Angket Skor Untuk Variabel Pelatihan (X2)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
2	27	50.94%	15	28.30%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
3	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
4	28	52.83%	13	24.53%	12	22.64%	-	-	-	-	53	100%
5	25	47.17%	17	32.08%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
6	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
7	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
8	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
9	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
10	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan pengetahuan saya dalam bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa pelatihan yang diikuti mendukung perkembangan kompetensi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden.
3. Dari jawaban mengenai pelatihan dilaksanakan dengan alur dan tahapan yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden.
4. Dari jawaban mengenai materi pelatihan disampaikan secara terstruktur dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden.

5. Dari jawaban mengenai pelatihan yang saya ikuti meningkatkan keterampilan teknis saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden.
6. Dari jawaban mengenai saya mampu menerapkan keterampilan baru hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden.
7. Dari jawaban mengenai saya memperoleh pengetahuan baru yang belum saya ketahui sebelumnya melalui pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden.
8. Dari jawaban mengenai pelatihan memperluas wawasan saya dalam bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30.
9. Dari jawaban mengenai pelatihan lebih banyak berfokus pada praktik langsung daripada teori, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 responden.
10. Dari jawaban mengenai saya merasa lebih memahami materi pelatihan karena adanya praktik langsung, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden.

#### 4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Tabel 4.5**  
**Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	47.17%	17	32.08%	11	20.75%	-	-	-	-	53	100%
2	27	50.94%	21	39.62%	5	9.43%	-	-	-	-	53	100%
3	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
4	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
5	24	45.28%	15	28.30%	13	24.53%	1	1.89%	-	-	53	100%
6	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%
7	25	47.17%	22	41.51%	6	11.32%	-	-	-	-	53	100%

8	30	56.60%	10	18.87%	13	24.53%	-	-	-	-	53	100%
---	----	--------	----	--------	----	--------	---	---	---	---	----	------

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai suasana kerja di kantor saya mendukung kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
2. Dari jawaban mengenai saya merasa tenang dan fokus saat bekerja di lingkungan kerja saya saat ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden.
3. Dari jawaban mengenai lingkungan kerja saya bebas dari gangguan yang dapat menurunkan produktivitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
4. Dari jawaban mengenai saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30.
5. Dari jawaban mengenai rekan kerja saya saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden.
6. Dari jawaban mengenai komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan terbuka dan efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.
7. Dari jawaban mengenai fasilitas penunjang kerja yang tersedia sangat membantu kelancaran pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden.

8. Dari jawaban mengenai perusahaan secara rutin memperhatikan pemeliharaan dan kelengkapan fasilitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Kualitas Data

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.547>0.273	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.730>0.273	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.679>0.273	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.788>0.273	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.801>0.273	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.873>0.273	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.910>0.273	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.589>0.273	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.732>0.273	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.611>0.273	Valid
Y.11	0,001 < 0,05	0.425>0.273	Valid
Y.12	0,001 < 0,05	0.608>0.273	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) dengan 12 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Self Efficacy* (X1)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan

X1.1	0,001 < 0,05	0.672>0.273	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.672>0.273	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.441>0.273	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.584>0.273	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.713>0.273	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.739>0.273	Valid
X1.7	0,001 < 0,05	0.574>0.273	Valid
X1.8	0,001 < 0,05	0.683>0.273	Valid
X1.9	0,001 < 0,05	0.674>0.273	Valid
X1.10	0,001 < 0,05	0.724>0.273	Valid
X1.11	0,001 < 0,05	0.788>0.273	Valid
X1.12	0,001 < 0,05	0.556>0.273	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel *self efficacy* (X1) dengan 12 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan (X2)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.630>0.273	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.482>0.273	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.730>0.273	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.521>0.273	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.605>0.273	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.474>0.273	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.561>0.273	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.741>0.273	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.508>0.273	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.529>0.273	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel pelatihan (X2) dengan 10 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.805>0.273	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.535>0.273	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.530>0.273	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.688>0.273	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.612>0.273	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.793>0.273	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.708>0.273	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.580>0.273	Valid

Sumber :  
:

Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X3) dengan 8 pernyataan yang telah diisi oleh responden pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang artinya semua kuesioner diatas dinyatakan valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.10**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.882>0.6	12	Reliable
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.873>0.6	12	Reliable
Pelatihan (X2)	0.776>0.6	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0.814>0.6	8	Reliable

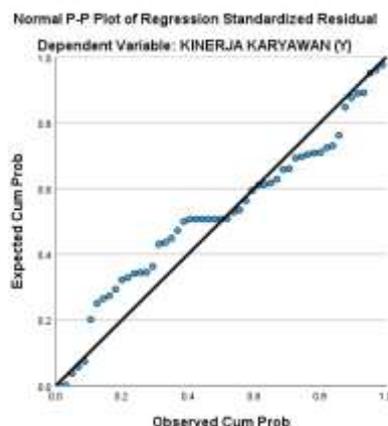
Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

#### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Juliandi, 2018). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

**Gambar 4.1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residul terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Juliandi, 2018). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance  $\geq 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048		
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668

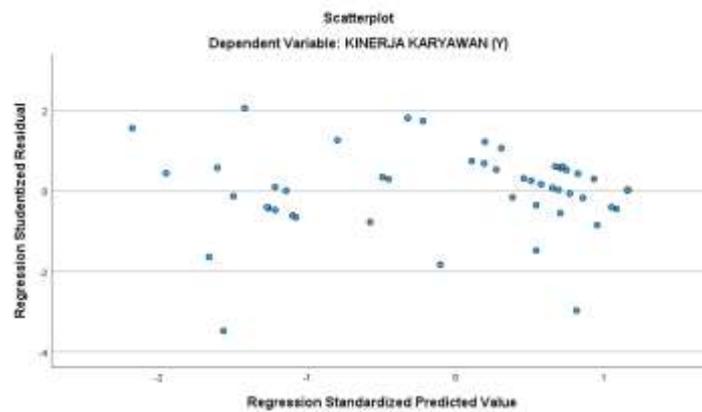
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance  $\geq 0.10$  yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

#### 4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2018). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

#### Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Self Efficacy*

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

**Tabel 4.12**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048			
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681	
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199	
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 5.011 + 0.100X_1 + 0.164X_2 + 0.356X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.011 menunjukkan *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 5.011.
2. Nilai koefisien *self efficacy* sebesar 0.100 dengan arah positif menunjukkan bahwa *self efficacy* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.100 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
3. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0.164 dengan arah positif menunjukkan bahwa pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.164 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.356 dengan arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.356 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

#### **4.2.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.2.4.1 Uji t (Parsial)**

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13

## Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048		
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *self efficacy* adalah 2.379 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel *self efficacy* memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.379 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.019 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah 2.461 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel pelatihan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.461 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.282 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel lingkungan

kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.282 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

#### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.167	3	80.722	24.260	<0.001 <sup>b</sup>
	Residual	163.040	49	3.327		
	Total	405.208	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY (X1), PELATIHAN (X2)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari uji ANOVA atau  $F_{test}$  di dapat nilai  $F_{hitung} 24.260 > F_{tabel} 2.70$  dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Juliandi, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15. dibawah ini.

**Tabel 4.15**

***R-Square***

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.773 <sup>a</sup>	0.598	0.573	1.824	1.576

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY (X1), PELATIHAN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R=0.773$  untuk hubungan antar variabel dan *Adjusted R Square*= 0.573 berarti 57.3% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 57.3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57.3%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 57.3\% = 42.7\%)$  yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *self efficacy* adalah 2.379 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel *self efficacy* memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.379 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.019 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya (Muslih & Pratama, 2022). Hal ini membuat mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengambil inisiatif, serta mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Sebaliknya, karyawan dengan *self efficacy* rendah sering kali mengalami keraguan, mudah menyerah, dan kurang optimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan *self efficacy* dapat menjadi strategi penting bagi organisasi dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Ary et al., 2019).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Nasution & Hadi, 2021) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Ary et al., 2019) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pelatihan adalah 2.461 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel pelatihan memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.461 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.016 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Proses ini membantu meningkatkan kompetensi individu, memperkecil kesalahan kerja, dan mempercepat penyelesaian tugas secara lebih efisien (Azhar et al., 2020). Selain itu, pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi serta rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja. Dengan demikian, pelatihan yang tepat dan berkelanjutan merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan (Dewi, 2023).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Erwin & Suhardi, 2020) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia & Sutisna, 2025) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.282 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 1.675. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.282 > 1.675$ ) dengan angka signifikan  $0.001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, serta kepuasan kerja (Wiguna & Azhar, 2024). Faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta ketersediaan fasilitas yang memadai turut memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang positif mendorong karyawan untuk lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Azfa & Solihah, 2025).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Azfa & Solihah, 2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2025) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.4 Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji ANOVA atau *Ftest* di dapat nilai  $F_{hitung} 24.260 > F_{tabel} 2.70$  dengan tingkat signifikansi 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan membantu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan jika dioptimalkan bersama-sama, dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga termotivasi dan loyal, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu maupun tujuan organisasi secara keseluruhan (Ary et al., 2019).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian (Nasution & Hadi, 2021) menyimpulkan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Ary et al., 2019) menyimpulkan bahwa *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar.
4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara *self efficacy*, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar untuk terus meningkatkan *self efficacy* karyawan Gen Z melalui program pengembangan diri, pembinaan psikologis, dan pemberian tanggung jawab kerja yang sesuai agar rasa percaya diri dan efektivitas kerja semakin optimal.

2. Disarankan agar perusahaan lebih rutin menyelenggarakan pelatihan yang relevan dan aplikatif bagi karyawan Gen Z, dengan menyesuaikan metode dan materi pelatihan yang sesuai dengan karakteristik generasi ini, guna mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja mereka.
3. Disarankan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, serta mendukung kolaborasi antar karyawan Gen Z, karena hal ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka.
4. Disarankan agar PT. Wahana Putra Yudha secara terpadu memperhatikan peningkatan self efficacy, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersamaan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia, karena kombinasi ketiga faktor ini secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 53 karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afriansyah, R., & Farisi, S. (2024). The Influence Of Organizational Culture And Motivation On Employee Performance At PDAM Tirtanadi Cab Medan Labuhan. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*. 1(1). 1931-1942.
- Ajabar, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah Dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional Enhance Readiness For Change And Employee Performance: Transformational Versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. . (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 4(01), 23–32.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Chaidir, J. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Implementasi Strategis Di Era Digital*. Runzune Publisher.

- Darsana, I. M. (2023). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Intelektual Manifes Media.
- Dewi, P. T. (2023). Evaluasi Pengaruh Internalisasi Core Values Berakhlak Terhadap Sikap Kerja Sebagai Outcome Pelatihan Dasar CPNS. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. 3(6). 409-418.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*. 2(2). 122-136.
- Erwin, E & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 8(3), 144–153.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1). 336-351.
- Farisi, S., & Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Senashtek*, 2(1), 434 - 441.
- Farisi, S., & Nurhayati, N. (2024). The Moderating Role Of Self-Efficacy Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceeding Medan International Conference On Economic And Business*, 2(2), 1438–1451.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 23(1). 23-37.
- Gee, E., Amalia, R., Roesdiana, L., Juandi, D., Turmudi, & Herman, T. (2025). Analisis Jalur Pengaruh Self Awareness Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa . *SJME (Supremum Journal Of Mathematics Education)*, 9(1), 1–13.
- Gulo, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 1-14.

- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 28–33.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169.
- Jufrizen, J., Hasibuan, J. S., Farisi, S., & Muslih, M. (2025). Determinants Of Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior Of Nurses In Public Hospitals In Indonesia. *Problems And Perspectives In Management*. 23(1). 1-14.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurnia, R., & Sutisna, N. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Penempatan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Di Institusi Pendidikan. *Eco-Fin*, 7(1), 379–391.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Widina Media Utama.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.

- Nasution, I. M., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *SINTESA : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*. 1(1). 1046-1054.
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role Of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus Of Control And Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.
- Pasaribu, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera I. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 256–268.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Purnomo, P., Nuraini, T., Putri, Y. S. E., & Maria, R. (2025). The Effects Of Empowerment On Self-Efficacy In Breast Cancer Patients: A Systematic Review. *Faletehan Health Journal*, 12(01), 59–67.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivaldi, R., Putra, R. B., & Dika, R. P. (2023). Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. *PRMM : Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*. 4(2). 1-11.
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

*JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194.

- Sari, D. K., & Sirajuddin. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lihe Auto Parts Indonesia Di Kabupaten Bekasi. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 45–54.
- Senada, S., & Rukmana, I. J. (2025). Pengaruh Chai Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk Divisi Modular Cileungsi Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 242–250.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. *Yamin Medan. SEMNAS Multidisiplin Ilmu*, 3(1). 1-11.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.
- Syah, A., Farisi, S., Arif, M., Ikhsan, I., & Nasution, A. A. (2024). Eksplorasi Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), 143–158.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PTPN 4 Kebun Balimbing. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(2). 1-11.

**LAMPIRAN**  
**KUISIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Jihan Virda Innayah (2105160441) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada PT. Wahana Putra Yudha Kota Pematang Siantar**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

**A. Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

**B. Identitas Responden**

No. Responden :.....(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana

Lama Bekerja :  1-5 Tahun  5-10 Tahun  >10 tahun

<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kualitas (Mutu)</b>						
1.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2.	Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
<b>Kuantitas (Jumah)</b>						
3.	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4.	Saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.					
<b>Waktu</b>						
5.	Saya selalu datang tepat Waktu saat bekerja.					
6.	Saya selalu pulang sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan.					
<b>Penekanan Biaya</b>						
7.	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya.					
8.	Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan factor yang paling penting dalam menilai kinerja saya.					
<b>Pengawasan</b>						
9.	Saya bekerja dengan baik meski tidak diawasi.					
10.	Atasan saya memberi celah untuk bekerja secara mandiri kepada karyawan.					
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
11.	Saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain.					
12.	Saya mampu mendengarkan keluhan kesah karyawan lain.					

<b>SELF EFFICACY (X1)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Usaha</b>						
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya dengan baik.					
2.	Saya percaya pada kemampuan diri saya dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.					
3.	Saya merasa memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya.					
<b>Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Rekan Kerja atau Tim</b>						
4.	Saya percaya diri saat memberikan saran atau arahan kepada rekan kerja.					
5.	Saya mampu bekerja sama dan membagi tanggung jawab dengan anggota tim.					
6.	Saya dapat mengatasi perbedaan pendapat dalam tim dengan bijaksana.					
<b>Kematangan Mental Dalam Menjalani Pekerjaan</b>						
7.	Saya tetap tenang ketika menghadapi tekanan atau beban kerja tinggi.					
8.	Saya tidak mudah putus asa saat mengalami kegagalan dalam pekerjaan.					
9.	Saya mampu berpikir jernih dalam situasi pekerjaan yang menekan.					
<b>Merasa Mampu Mengambil Inisiatif dan Tantangan Baru</b>						
10.	Saya merasa mampu menerima tanggung jawab tambahan di tempat kerja.					
11.	Saya siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan saya.					
12.	Saya percaya diri untuk mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan.					

<b>PELATIHAN (X2)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Pendidikan</b>						
1.	Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan pengetahuan saya dalam bidang pekerjaan.					
2.	Saya merasa pelatihan yang diikuti mendukung perkembangan kompetensi saya.					
<b>Prosedur Sistematis</b>						
3.	Pelatihan dilaksanakan dengan alur dan tahapan yang jelas.					
4.	Materi pelatihan disampaikan secara terstruktur dan mudah dipahami.					
<b>Keterampilan Teknis</b>						
5.	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan keterampilan teknis saya dalam bekerja.					
6.	Saya mampu menerapkan keterampilan baru hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.					
<b>Mempelajari Pengetahuan</b>						
7.	Saya memperoleh pengetahuan baru yang belum saya ketahui sebelumnya melalui pelatihan.					
8.	Pelatihan memperluas wawasan saya dalam bidang pekerjaan.					
<b>Mengutamakan Praktek Daripada Teori</b>						
9.	Pelatihan lebih banyak berfokus pada praktik langsung daripada teori.					
10.	Saya merasa lebih memahami materi pelatihan karena adanya praktik langsung.					

<b>LINGKUNGAN KERJA (X3)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Suasana Kerja</b>						
1.	Suasana kerja di kantor saya mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2.	Saya merasa tenang dan fokus saat bekerja di lingkungan kerja saya saat ini.					
3.	Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan yang dapat menurunkan produktivitas.					
<b>Hubungan dengan Rekan Kerja</b>						
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.					
5.	Rekan kerja saya saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.					
6.	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan terbuka dan efektif.					
<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>						
7.	Fasilitas penunjang kerja yang tersedia sangat membantu kelancaran pekerjaan saya.					
8.	Perusahaan secara rutin memperhatikan pemeliharaan dan kelengkapan fasilitas kerja.					

## TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN (Y)													
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	55
2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	54
3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	56
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	48
8	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	51
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	49
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
24	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	54
25	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	54
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
35	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
42	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
45	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	56
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	55
47	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	55
49	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54

50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
51	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	55
52	1	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	51
53	4	3	3	2	3	1	1	2	4	2	4	3	32

<i>SELF EFFICACY (X1)</i>													
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	49
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
10	1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	1	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
19	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	54
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
21	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	54
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
25	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	42
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	46
30	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	43
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	44
35	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	55
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58
42	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
43	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55





23	4	3	4	4	3	4	4	5	31
24	3	4	4	4	4	3	3	3	28
25	4	5	4	4	4	4	3	3	31
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	4	4	5	5	38
35	5	5	5	4	4	5	5	4	37
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	5	5	5	5	36
38	4	4	5	5	4	4	5	5	36
39	4	4	4	4	5	5	5	5	36
40	5	5	5	5	4	4	4	4	36
41	4	4	5	4	4	4	4	4	33
42	4	4	5	4	4	4	4	4	33
43	4	1	5	4	5	5	5	5	34
44	4	4	4	4	4	5	4	4	33
45	4	5	4	1	4	4	4	4	30
46	4	4	4	4	5	5	5	5	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	5	4	5	5	5	5	37
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	4	4	4	4	5	5	5	5	36
51	5	5	4	5	5	5	5	5	39
52	4	4	4	4	5	5	5	5	36
53	4	3	4	3	4	3	2	5	28

## Lampiran Rtabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2739	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

## Lampiran Ttabel

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985

44	1.680	2.015	96	1.661	1.985
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983

Lampiran 3 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	0.567**	0.524**	0.524**	0.414**	0.517**	0.220	0.062	0.375**	0.143	0.074	0.268	0.547**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	<0.001	<0.001	0.002	<0.001	0.114	0.658	0.008	0.306	0.600	0.053	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	0.567**	1	0.623**	0.640**	0.623**	0.719**	0.472**	0.354**	0.265**	0.369**	0.255	0.227	0.730**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.027	0.007	0.007	0.065	0.103	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	0.524**	0.623**	1	0.781**	0.620**	0.792**	0.394**	0.142	0.365**	0.267**	0.113	0.313**	0.679**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.003	0.389	0.007	0.037	0.418	0.022	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	0.524**	0.640**	0.781**	1	0.781**	0.878**	0.502**	0.349**	0.431**	0.375**	0.125	0.294**	0.788**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.011	0.001	0.006	0.372	0.033	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	0.414**	0.623**	0.620**	0.781**	1	0.812**	0.651**	0.276	0.685**	0.326**	0.223	0.313**	0.801**
	Sig. (2-tailed)	0.002	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	0.006	<0.001	0.010	0.108	0.022	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	0.517**	0.719**	0.782**	0.878**	0.812**	1	0.702**	0.472**	0.516**	0.407**	0.197	0.261**	0.873**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.002	0.158	0.008	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.7	Pearson Correlation	0.220	0.472**	0.394**	0.502**	0.651**	0.702**	1	0.659**	0.589**	0.491**	0.204**	0.508**	0.810**
	Sig. (2-tailed)	0.114	<0.001	0.003	<0.001	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	0.032	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.8	Pearson Correlation	0.062	0.304*	0.142	0.248*	0.375**	0.472**	0.659**	1	0.203*	0.341*	0.205*	0.210	0.589**
	Sig. (2-tailed)	0.658	0.027	0.389	0.011	0.006	<0.001	<0.001		0.027	0.012	0.027	0.131	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	0.375**	0.369**	0.365**	0.431**	0.685**	0.516**	0.589**	0.363*	1	0.434**	0.359**	0.453**	0.732**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.007	0.007	0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.027		0.001	0.008	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.10	Pearson Correlation	0.143	0.369**	0.287**	0.375**	0.329**	0.407**	0.491**	0.341*	0.434**	1	0.130	0.387**	0.611**
	Sig. (2-tailed)	0.306	0.007	0.037	0.005	0.016	0.002	<0.001	0.012	0.001		0.253	0.004	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.11	Pearson Correlation	0.074	0.255	0.113	0.125	0.223	0.197	0.294**	0.305**	0.359**	0.130	1	0.722**	0.425**
	Sig. (2-tailed)	0.600	0.065	0.419	0.372	0.108	0.158	0.032	0.027	0.008	0.353		0.019	0.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.12	Pearson Correlation	0.268	0.227	0.313**	0.294**	0.313**	0.381**	0.508**	0.210	0.653**	0.387**	0.322**	1	0.688**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.103	0.022	0.033	0.022	0.008	<0.001	0.131	<0.001	0.004	0.019		<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	0.547**	0.730**	0.679**	0.788**	0.801**	0.873**	0.810**	0.589**	0.732**	0.611**	0.425**	0.608**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.002	<0.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.882	12

## Uji Validitas Dan Reliabilitas *Self Efficacy*

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	0.191	0.089	0.573**	0.317*	0.395*	0.092	0.345*	0.603**	0.314*	0.788**	0.202	0.672**
	Sig. (2-tailed)		0.172	0.527	<0.001	0.021	0.003	0.514	0.011	<0.001	0.022	<0.001	0.148	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	0.191	1	0.586**	0.138	0.556**	0.480**	0.451**	0.370**	0.268	0.720**	0.319*	0.432**	0.672**
	Sig. (2-tailed)	0.172		<0.001	0.325	<0.001	<0.001	<0.001	0.036	0.053	<0.001	0.028	0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	0.089	0.586**	1	0.015	0.464**	0.295*	0.271*	0.112	0.213	0.308*	0.192	0.428**	0.441**
	Sig. (2-tailed)	0.527	<0.001		0.914	<0.001	0.032	0.049	0.424	0.125	0.024	0.169	0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	0.573**	0.138	0.015	1	0.197	0.486**	0.092	0.241*	0.521**	0.275*	0.614**	0.007	0.584**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.325	0.914		0.157	<0.001	0.514	0.082	<0.001	0.047	<0.001	0.958	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	0.317*	0.556**	0.464**	0.197	1	0.606**	0.599**	0.429**	0.534**	0.435**	0.408**	0.432**	0.713**
	Sig. (2-tailed)	0.021	<0.001	<0.001	0.157		<0.001	<0.001	0.001	<0.001	0.001	0.002	0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	0.395*	0.480**	0.295*	0.486**	0.606**	1	0.294*	0.509**	0.261	0.561**	0.506**	0.301*	0.739**
	Sig. (2-tailed)	0.003	<0.001	0.032	<0.001	<0.001		0.033	<0.001	0.059	<0.001	<0.001	0.029	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	0.092	0.451**	0.271*	0.092	0.599**	0.294*	1	0.601**	0.367**	0.362**	0.220	0.465**	0.574**
	Sig. (2-tailed)	0.514	<0.001	0.049	0.514	<0.001	0.032		<0.001	0.007	0.008	0.113	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	0.345*	0.370**	0.112	0.241*	0.429**	0.509**	0.601**	1	0.257*	0.530**	0.455**	0.258**	0.693**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.008	0.424	0.082	0.001	<0.001	<0.001		0.063	<0.001	<0.001	0.009	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.9	Pearson Correlation	0.603**	0.268	0.213	0.521**	0.534**	0.261	0.367**	0.257*	1	0.264	0.723**	0.330*	0.674**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.053	0.125	<0.001	<0.001	0.059	0.007	0.063		0.142	<0.001	0.016	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.10	Pearson Correlation	0.314*	0.720**	0.309*	0.275*	0.435**	0.581**	0.362**	0.530**	0.204	1	0.410*	0.447**	0.724**
	Sig. (2-tailed)	0.022	<0.001	0.024	0.047	0.001	<0.001	0.008	<0.001	0.142		0.002	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.11	Pearson Correlation	0.788**	0.319*	0.192	0.614**	0.408**	0.506**	0.220	0.455**	0.723**	0.410*	1	0.323*	0.788**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.020	0.149	<0.001	0.002	<0.001	0.113	<0.001	<0.001	0.002		0.019	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.12	Pearson Correlation	0.202	0.432**	0.428**	0.007	0.432**	0.301*	0.485**	0.356**	0.330*	0.447**	0.323*	1	0.556**
	Sig. (2-tailed)	0.146	0.001	0.001	0.959	0.001	0.029	<0.001	0.009	0.016	<0.001	0.019		<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	0.672**	0.672**	0.441**	0.584**	0.713**	0.739**	0.574**	0.683**	0.674**	0.724**	0.798**	0.258**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.873	12

## Uji Validitas Dan Reliabilitas Pendapatan

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	0.474**	0.256	0.167	0.690**	0.217	0.140	0.428**	0.226	0.165	0.630**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	0.065	0.232	<0.001	0.118	0.318	0.001	0.103	0.238	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	0.474**	1	0.157	0.409**	0.430**	0.250	0.199	0.316*	0.113	-0.038	0.482**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		0.260	0.002	0.001	0.071	0.154	0.021	0.418	0.786	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	0.256	0.157	1	0.347*	0.231	0.102	0.630**	0.684**	0.109	0.862**	0.730**
	Sig. (2-tailed)	0.065	0.260		0.011	0.096	0.468	<0.001	<0.001	0.439	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	0.167	0.409**	0.347*	1	0.245	0.297*	0.277*	0.568**	0.098	0.094	0.521**
	Sig. (2-tailed)	0.232	0.002	0.011		0.077	0.031	0.044	<0.001	0.483	0.503	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	0.690**	0.430**	0.231	0.245	1	0.163	0.228	0.447**	0.282*	0.062	0.605**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.001	0.096	0.077		0.244	0.101	<0.001	0.041	0.659	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	0.217	0.250	0.102	0.297*	0.163	1	0.062	0.239	0.503**	0.089	0.474**
	Sig. (2-tailed)	0.118	0.071	0.468	0.031	0.244		0.657	0.085	<0.001	0.529	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	0.140	0.199	0.630**	0.277*	0.228	0.062	1	0.342*	0.027	0.378**	0.561**
	Sig. (2-tailed)	0.318	0.154	<0.001	0.044	0.101	0.657		0.012	0.845	0.005	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	0.428**	0.316*	0.684**	0.568**	0.447**	0.239	0.342*	1	0.203	0.235	0.741**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.021	<0.001	<0.001	<0.001	0.085	0.012		0.144	0.090	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	0.226	0.113	0.109	0.098	0.282*	0.503**	0.027	0.203	1	0.156	0.508**
	Sig. (2-tailed)	0.103	0.418	0.439	0.483	0.041	<0.001	0.845	0.144		0.263	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.10	Pearson Correlation	0.165	-0.038	0.662**	0.094	0.062	0.089	0.378**	0.235	0.156	1	0.529**
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.786	<0.001	0.503	0.659	0.529	0.005	0.090	0.263		<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	0.630**	0.482**	0.730**	0.521**	0.605**	0.474**	0.561**	0.741**	0.508**	0.529**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	10

## Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	0.580**	0.396**	0.623**	0.381**	0.531**	0.348*	0.451**	0.805**
	Sig. (2-tailed)		<0.001	0.003	<0.001	0.005	<0.001	0.011	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	0.580**	1	0.246	0.450**	0.168	0.253	0.183	-0.010	0.535**
	Sig. (2-tailed)	<0.001		0.076	<0.001	0.230	0.067	0.189	0.945	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	0.396**	0.246	1	0.476**	0.285*	0.272*	0.296*	0.120	0.530**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.076		<0.001	0.039	0.049	0.032	0.391	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	0.623**	0.450**	0.476**	1	0.229	0.376**	0.317*	0.378**	0.688**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001		0.099	0.006	0.021	0.005	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	0.381**	0.168	0.285*	0.229	1	0.663**	0.432**	0.247	0.612**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.230	0.039	0.099		<0.001	0.001	0.074	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	0.531**	0.253	0.272*	0.376**	0.663**	1	0.677**	0.439**	0.793**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.067	0.049	0.006	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	0.348*	0.183	0.296*	0.317*	0.432**	0.677**	1	0.498**	0.708**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.189	0.032	0.021	0.001	<0.001		<0.001	<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.8	Pearson Correlation	0.451**	-0.010	0.120	0.378**	0.247	0.439**	0.498**	1	0.580**
	Sig. (2-tailed)	<0.001	0.945	0.391	0.005	0.074	<0.001	<0.001		<0.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTAL	Pearson Correlation	0.805**	0.535**	0.530**	0.688**	0.612**	0.793**	0.708**	0.580**	1
	Sig. (2-tailed)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

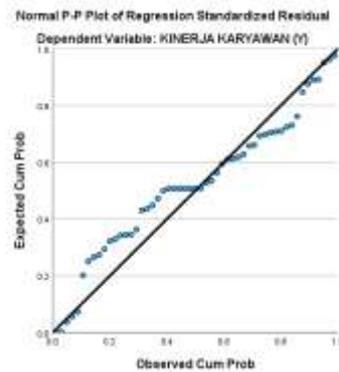
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.814	8

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas



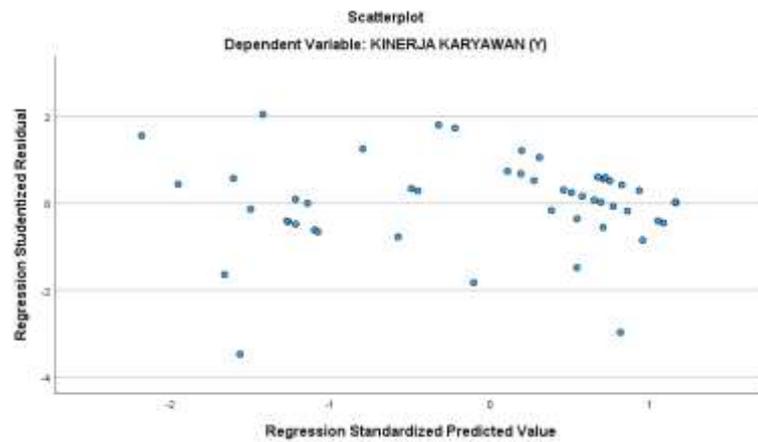
### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048		
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Analisis Regresi Linear Berganda

### Hasil Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048		
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### 3. Pengujian Hipotesis

#### Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.011	2.507		1.999	0.048		
	SELF EFFICACY (X1)	0.100	0.042	0.228	2.379	0.019	0.595	1.681
	PELATIHAN (X2)	0.164	0.067	0.270	2.461	0.016	0.455	2.199
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	0.356	0.108	0.314	3.282	0.001	0.600	1.668

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.167	3	80.722	24.260	<0.001 <sup>b</sup>
	Residual	163.040	49	3.327		
	Total	405.208	52			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY (X1), PELATIHAN (X2)

### Koefisien Determinasi

#### Uji Koefisien Determinasi (R-Squad)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.773 <sup>a</sup>	0.598	0.573	1.824	1.576

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY (X1), PELATIHAN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4347/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2024

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 23/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jihan Virda Innayah  
NPM : 2105160441  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  
2. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Besar Abadi Bersama Unggul Pesat

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Jihan Virda Innayah)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Hasri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4347/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/10/2024

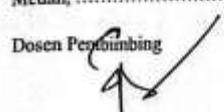
Nama Mahasiswa : Jihan Virda Innayah  
 NPM : 2105160441  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Tanggal Pengajuan Judul : 23/10/2024  
 Nama Dosen Pembimbing<sup>\*)</sup> : Salman Farisi  
 Judul Disetujui<sup>\*\*)</sup> : Pengaruh self efficacy, Training & tingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z pada PT. Wahana Yuhka Ruka Kota Pematang Siantar

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 22 Mei 2025

Dosen Pembimbing

  
(Salman Farisi, S.Psi, M.M)

Keterangan:

\*) Ditujukan oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditujukan oleh Dosen Pembimbing

Scanned with CamScanner and uploaded to the system using "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://web.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 1716 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan  
 dan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Judul Studi** : Manajemen  
**Tanggal** : 22 Mei 2025

ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Dosen Pembimbing** : Jihan Virda Innayah  
**NPM** : 2105160441P  
**Strata** : VIII (Delapan)  
**Judul Studi** : Manajemen  
**Topik Proposal / Skripsi** : Pengaruh Self Efficacy, Training, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
 Karyawan Gen Z Pada PT Wahana Yudha Putra Kota Pematangsiantar

**Pembimbing** : Salman Farisi S.psi M.M

demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 UMSU.

Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan  
 Dosen Pembimbing Tugas Akhir

**Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 28 Mei 2026 Revisi  
 Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 01 Dzulhijjah 1446 H  
 28 Mei 2025 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.SI., CMA**

NIDN : 0109086502

san :  
 Peninggal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 04 Juli 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen penerangkan bahwa :

**N a m a** : Jihan Virda Innayah  
**N .P.M.** : 2105160441  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Pematangsiantar , 09 Januari 2003  
**Alamat Rumah** : Jl. Ahmad Yani Asrama Brimob No. 4 P. Siantar  
**Judul Proposal** : Pengaruh Self Efficacy, Training dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada Pt Wahana Yudha Putra Kota Pematangsiantar.

(setujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Training diganti Jadi Pelatihan
Bab I	Tabel Pengataan muiset
Bab II	Tambahkan Faktor setiap Variabel ( yg mempengaruhi ), Tabel ahli dapatin Buat formula (maka x dan y masing masing
Bab III	Populasi Pada bidang / kajian apa saja
Lainnya	Tambahkan Referensi Artikel Dasar UMSU minimal 15, Mandey
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

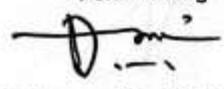
Medan, *Jumat, 04 Juli 2025*

TIM SEMINAR

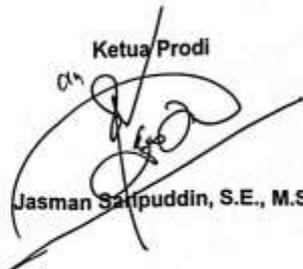
Pembimbing

  
Salman Alfarisi, S.Psi., M.M.

Pembanding

  
Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

  
Jasman Saipuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 04 Juli 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Jihan Virda Innayah  
N .P.M. : 2105160441  
Tempat / Tgl.Lahir : Pematangsiantar , 09 Januari 2003  
Alamat Rumah : Jl Ahmad Yani Asrama Brimob No. 4 P. Siantar  
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy, Training dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Pada Pt Wahana Yudha Putra Kota Pematangsiantar

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Salman Alfarisi, S.Psi., M.M.*

Medan, Jumat, 04 Juli 2025

**TIM SEMINAR**

**Pembimbing**

Salman Alfarisi, S.Psi., M.M.

**Pembanding**

Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

*Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.*  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

**Ketua Prodi**

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/AAL/Ph/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631063

<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan)

Nomor : 2571/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025  
 Lamp. : -  
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 26 Shafar 1447 H  
 21 Agustus 2025 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PT WAHANA YUDHA PUTRA  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan *Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Jihan Virda Innayah  
 N P M : 2105160441  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Jurusan : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Self efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT Wahana Yudha Putra Kota Pematangsiantar

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan  
  
 Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA  
 NIDN : 0109086502

Tembusan :  
 1. Peringgal





## PT. WAHANA PUTRA YUDHA

Jl. Jend.Ahmad Yani No. 202 G & H, Telp/FAX 0622-7550-456 Pematang Siantar 21135

nomor : 029/WPY/PMS/VIII/2025  
kegiatan : Selesai Melaksanakan Riset

P. Siantar, 14 Agustus 2025

Hal yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sabar Manik  
Jabatan : HRD  
Alamat : Jalan Ahmad Yani No. 202 G & H P. Siantar

Surat ini menerangkan bahwa:

Nama : Jihan Virda Innayah  
NPM : 2105160441  
Jurusan : Manajemen

Sebagai nama mahasiswi diatas telah selesai melaksanakan riset di perusahaan PT. Wahana Putra Yudha mulai tanggal 05 Juli 2025 sampai dengan 13 Agustus 2025 untuk penyusunan tugas akhir dalam menyelesaikan program studi S1 sesuai dengan jurusannya

Surat pemberian izin ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya, Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Sabar Manik  
HRD

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Jihan Virda Innayah  
NPM : 2105160441  
Tempat dan tanggal lahir : Pematangsiantar, 09 Januari 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Asrama Brimob Kota Pematangsiantar  
Anak Ke : 1 dari 2 Bersaudara

**Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Rusdianto  
Nama Ibu : Siti Aisyah Saragih  
Alamat : Asrama Brimob Kota Pematangsiantar

**Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 124394 Pematangsiantar
2. SMP Negeri 4 Pematangsiantar
3. SMA Negeri 2 Pematangsiantar
4. Tahun 2021-2024, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 23 September 2024

**JIHAN VIRDA INNAYAH**