

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PT BANK SUMUT MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : MUHAMMAD RAY FEBRIAN SAPTA
NPM : 2105160211
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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

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 Jum'at, tanggal 12 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD RAY FEBRIAN SAPTA
NPM : 2105160211
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT BANK SUMUT MEDAN

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. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Penguji II

Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M

Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

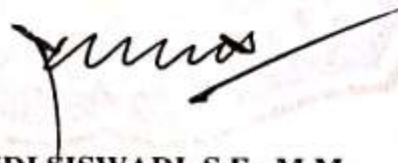
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD RAY FEBRIAN SAPTA
N.P.M : 2105160527
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT MEDAN

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

Medan, Agustus 2025

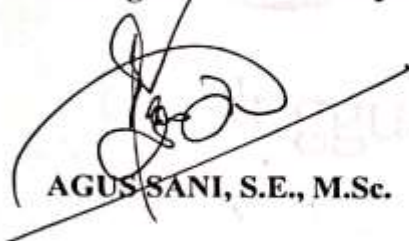
Pembimbing Tugas Akhir



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

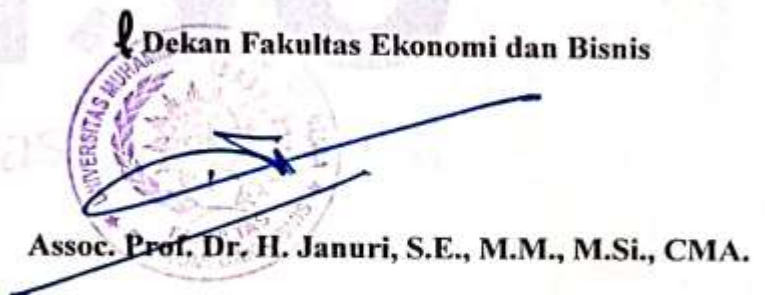
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Ray Febrian Sapta
NPM : 2105160211
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	✓ hasil supra		
Bab 2	✓ hasil supra		
Bab 3	✓ hasil supra		
Bab 4	Teknik analisis data & hasil dari self wear SET PLS Pembahasan disertai bukti empiris	11/07/25	✓
Bab 5	Kesimpulan & Saran	11/08/25	✓
Daftar Pustaka	Menggunakan mendeley transkripsi jurnal dan penulisan	✓	✓
setujuan ang Meja au	See prose selanjutnya.	28/08/25	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Yudi Siswadi, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Muhammad Ray Febrian Sapta**
N.P.M : **2105160211**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **"PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT BANK SUMUT MEDAN"** 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

10000
METERAL TEMPEL
18A03ANX044866126

Muhammad Ray Febrian Sapta

ABSTRAK

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PT BANK SUMUT MEDAN**

MUHAMMAD RAY FEBRIAN SAPTA

Email: febrianray733@gmail.com

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi pada PT. Bank Sumut–Kantor Pusat Medan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Medan. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 88 karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan pernyataan seperti kuesioner/angket serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT BANK SUMUT MEDAN

MUHAMMAD RAY FEBRIAN SAPTA

Email: febrianray733@gmail.com

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

The purpose of this research is to analyse the influence of Self Efficacy, Work Environment on Employee Performance Mediated by Motivation at PT. North Sumatra Bank–Medan Head Office. The approach used is a quantitative approach. The population in this study is the employees of PT. Bank North Sumatra Medan Office. This research sample used the slovin formula so that 88 employees of PT. Bank North Sumatra Medan Head Office. Data collection techniques using statements such as questionnaires/surveys as well as data analysis techniques in this study using a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Test. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that self efficacy has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, self efficacy has a significant effect on motivation, work environment has a insignificant effect on motivation, motivation has a significant effect on employee performance. Motivation is able to mediate the influence of self efficacy and work environment on employee performance.

Keywords: Self Efficacy, Work Environment, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Tugas akhir ini dibuat untuk melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terpenuhinya tugas akhir ini, maka penulis membuat judul penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja Bank Sumut-Kantor Pusat Medan**”

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih membutuhkan kritik dan saran, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tugas akhir ini dari semua pihak.

Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Orangtua Penulis Bapak Usman Sapta Ibu Putri Dewi Sari tercinta yang telah memberikan kasih dan sayangnnya kepada penulis berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, motivasi dan doa yang tulus, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Yudi Siswadi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya tugas akhir ini.
8. Bapak dan ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
9. Bunga Anjar Wangi Rahmadhani, yang telah menjadi bagian dalam proses pembuatan tugas akhir penulis dan banyak berkontribusi baik tenaga maupun waktu.
10. Teman-teman seperjuangan saya, Abdillah, Dwi, Sabil, Daffa, Hadi yang selalu memberi dukungan selama proses pembuatan tugas akhir ini, semoga kalian sukses dan sehat selalu.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali do'a. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari

pihak- pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua, Amin Allahuma Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2025
Penulis

Muhammad Ray Febrian Septa
NPM : 2105160211

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	18
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	20
2.1.3 Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	23
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.1.4 Motivasi Kerja	27

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	27
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.2 Kerangka Konseptual	33
2.3 Hipotesis penelitian	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.2 Pembahasan	68
BAB 5 PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional	39
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian	41
Tabel 3. 3 Unit kerja dan Jumlah karyawan.....	42
Tabel 3. 4 Skor Penilaian Pada kuesioner	44
Tabel 4. 1 Identitas Akhir Responden Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 2 Identitas Akhir Responden Usia	50
Tabel 4. 3 Identitas Akhir Tingkatan Pendidikan Responden.....	51
Tabel 4. 4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 5 Skor Angket Untuk Variabel Self Efficacy.....	53
Tabel 4. 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4. 7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	57
Tabel 4. 8 Validitas Konvergen	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Composite Reliability and Validity	61
Tabel 4. 10 Discriminant Validity.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>R-Square</i>	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>F-Square</i>	64
Tabel 4. 13 Hipotesis Pengaruh Langsung (<i>Dirrect Effect</i>).....	65
Tabel 4. 14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 3. 1 Model Srtuktural PLS	45
Gambar 4. 1 <i>Standardized Loading Factor</i>	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Aset perusahaan yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah aset sumber daya manusia tersebut dari perusahaan tersebut. Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segalanya demi keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan, sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan mutu manusia, harus dapat di upayakan serta digunakan seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai kepadanya. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan

indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama kerja yang mampu mengembangkan presentasi atau kinerja (Nurhandayani, 2022). Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh suatu perusahaan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Parta et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor self efficacy, lingkungan kerja, motivasi kerja. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan oleh sebuah organisasi karena dengan adanya kinerja yang baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Ariska et al., 2024).

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Nugraha, 2022). Karyawan yang kinerjanya memenuhi standar atau bahkan melebihi ekspektasi dapat menerima penghargaan, sementara mereka yang belum mencapai standar yang ditetapkan bisa diberikan konsekuensi (Wahyono, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah self efficacy, *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah

yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Battu & Susanto, 2022). karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai self efficacy yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan (Ali & Wardoyo, 2021).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja suatu perusahaan sangat membantu individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan yang penting antara lain: uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja yang saling menghormati (Askila & Nuryani, 2024).

Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Jumani et al., 2024)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana kita bekerja maka karyawan akan nyaman ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif,

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan disuatu perusahaan (Armansyah et al., 2024).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja. Serta disiplin kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Caissar et al., 2022).

Motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi ketentraman dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja serta dimensi dorongan dengan indikator prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri (Novitasari & Liana, 2024). Motivasi kerja dan Kinerja tentunya merupakan variabel-variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh pimpinan perusahaan. Tingginya motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi tingkatkinerja pegawai sehingga akan memberikan dampak positif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ulya & Rahmah, 2025).

PT. Bank Sumut merupakan sebuah lembaga perbankan yang beroperasi di Indonesia, terutama di kawasan Sumatera Utara. Bank ini menawarkan berbagai produk dan layanan perbankan, seperti tabungan, pinjaman, dan layanan keuangan lainnya untuk baik nasabah individu maupun korporasi. Sebagai bank daerah, Bank Sumut memainkan peran penting dalam mendukung perekonomian lokal serta pengembangan wilayah, dengan memiliki sejumlah cabang yang tersebar di seluruh Sumatera Utara.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara awal kepada mentor yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada di PT.Bank Sumut Pusat,

masalah yang terlihat jelas yaitu terkait kinerja karyawan, *self efficacy*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang belum optimal dari karyawan PT. Bank Sumut Pusat itu sendiri.

Masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait kinerja karyawan adalah belum optimalnya kinerja yang dihasilkan, yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, baik dari sisi kesesuaian dan kualitas suatu pekerjaan.

Masalah terkait *self efficacy* adalah beberapa karyawan merasa tidak yakin bisa menyelesaikan tugas atau *jobdesk*, terutama jika tidak sesuai dengan bidang mereka, pemimpin yang tidak memberikan arahan atau tantangan yang sesuai bisa menghambat pengembangan *self-efficacy* karyawan.

Masalah terkait lingkungan kerja adalah kurangnya apresiasi dan pengakuan kepada karyawan, adanya kelompok atau *circle* disuatu perusahaan, ruang kerja berisik yang dapat menurunkan konsentrasi karyawan.

Selanjutnya, masalah yang dihadapi perusahaan Kantor pusat PT. Bank Sumut terkait motivasi kerja adalah kurangnya apresiasi dan pengakuan sehingga karyawan merasa tidak dihargai, pemimpin jarang memberikan arahan dan motivasi kepada anggotanya.

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Bank Sumut Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dalam Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat.

1. Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut-Kantor Pusat masing tergolong rendah, dimana beberapa karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta kualitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Rendahnya tingkat kepercayaan diri *Self Efficacy* dikarenakan merasa tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang berbeda-beda dan tidak yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.
3. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut masih tergolong rendah dikarenakan beberapa karyawan masih belum memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan atau rekan kerja.
4. Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut masih tergolong rendah dikarenakan pimpinan belum memberikan arahan dan motivasi secara rata kepada anggotanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, kita sudah mengetahui sudah terlihat jelas bahwa masalah utamanya adalah untuk mengenali Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja, maka dari itu penelitian ini dibatasi hanya pada

permasalahannya yaitu, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.

Sedangkan subjek penelitian ini dilakukan kepada para staff dan pegawai pada PT. Bank Sumut Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan?
5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan?
6. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap

Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Medan.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk itu dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui teori-teori tentang Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja.
 - b. Manfaat bagi program studi manajemen yaitu, dapat memberikan suatu masukan kepada program studi untuk meningkatkan kualitas pengetahuan kepada mahasiswa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat menjadi suatu penjelasan yang di mana meliputi tentang, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja yang sangat bermanfaat

bagi Karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Dapat dijadikan bahan evaluasi terkait peningkatan *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Sistem yang harus diterapkan yaitu sistem manajemen berbasis kinerja (*performance-based management*) yang digunakan oleh organisasi lebih menekankan pada penilaian hasil daripada sekadar masukan dan keluaran (output) dan Manajemen puncak harus mampu mengelola hasil berorientasi pada Result Oriented management

Karyawan adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dalam hal organisasi, yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan untuk membentuk perusahaan yang berkembang dengan baik

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kompetensi dari pada sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor pendukung utama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Amalia et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja optimal yang dicapai oleh pekerja melalui serangkaian tindakan yang diawasi secara ketat. Kinerja ini dicapai dengan mengedepankan integritas, profesionalisme, kemampuan, minat, serta motivasi

yang tinggi. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta kemampuan mereka untuk memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan (A. Abdullah & Muttaqin, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tercapainya tujuan organisasi (Noviyanti et al., 2024)

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja actual yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, kinerja pegawai mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, kerjasama tim dan komitmen terhadap organisasi (Audina et al., 2024)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab (Anandita et al., 2022)

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini merupakan cerminan dari efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, serta integritas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Alwi (2011) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation. Kriteria bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.

Informasi atau data yang diperoleh dari proses evaluasi kinerja karyawan dijadikan acuan utama.

2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.

Informasi yang diperoleh dari proses penilaian kinerja karyawan menjadi dasar atau acuan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Seperti penempatan, promosi, rotasi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Informasi yang diperoleh dari proses penilaian kinerja karyawan dipakai untuk menilai seberapa efektif dan tepat sistem seleksi karyawan yang telah diterapkan oleh organisasi.

Menurut (Marisya, 2022) Manfaat dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan presentasi kerja.
2. Umpan balik organisasi pada kemampuan dan keahlian karyawan. Membantu manajemen untuk memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja pegawai berdasarkan prestasi dan wawasannya pada tujuan organisasi.
3. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan

kinerja.

4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurangkurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 16-17) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

2. Faktor lingkungan perusahaan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan tersebut. Diantaranya:

- a) Faktor kemampuan, Dimana secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

- b) Faktor motivasi, Dimanan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.
- c) Lingkungan kerja, Dari lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Maharani et al., 2024), antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita. Oleh karena itu setiap karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dia punya dan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor disiplin

Faktor tersebut terbentuk dari sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dengan prinsip disiplin dan tanggung jawab. Sehingga disiplin kerja merupakan hal yang perlu digerakkan untuk karyawan dalam mencapai suatu tujuan.

3. Faktor sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha dalam mencapai suatu potensi kerja dengan cara yang maksimal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil kerja tersebut selesai tepat waktu, dan

seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya. Menurut Simamora (2015), Indikator-indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan, menurut pendapat (Sukiyah et al., 2021) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 1986: 61) *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa dia dapat menjalankan suatu tugas pada suatu tingkat tertentu, yang mempengaruhi tingkat pencapaian tugasnya.

Sedangkan (Alwisol, 2006) menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Seorang dengan tingkat *Self Efficacy* tinggi akan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dan akan terus berusaha untuk menyelesaikan tantangan tetapi orang dengan *Self Efficacy* rendah akan

beranggapan bahwa dia tidak dapat melakukan tugas atau pekerjaan yang ada disekitarnya serta akan mudah menyerah

Menurut Lunenburg (2011:10) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas, menghadapi tantangan, serta menyelesaikan masalah pada situasi tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 1997) Tujuan dari pengembangan self-efficacy dalam diri individu adalah:

1. Meningkatkan Kepercayaan Diri dalam Menghadapi Tantangan.

Individu dengan self-efficacy tinggi lebih yakin dapat mengatasi rintangan dan tantangan.

2. Mendorong Motivasi Berprestasi.

Self-efficacy berperan penting dalam menetapkan tujuan, usaha yang dikeluarkan, dan ketekunan.

3. Meningkatkan Kemandirian dalam Mengambil Keputusan.

Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi lebih berani mengambil inisiatif dan tanggung jawab.

4. Membentuk Ketahanan Mental.

Individu dengan self-efficacy tinggi lebih tahan terhadap tekanan dan stres.

Menurut (Zimmerman, 2000) Manfaat dari self-efficacy dalam diri individu adalah:

1. Peningkatan performa akademik dan professional
2. Dapat membuat diri berpikir positif terhadap kesehatan mental
3. Mendorong perilaku adaptif
4. Peningkatan kemampuan pemecahan masalah

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura (1997: 212) tinggi rendahnya Efikasi Diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1997: 213) ada beberapa yg mempengaruhi Efikasi Diri, antara lain:

1. Jenis kelamin

Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa wanita lebih sulit untuk mengikuti pelajaran dibanding laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda.

2. Usia

Efikasi Diri terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.

3. Tingkat pendidikan

Efikasi Diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki Efikasi Diri yang lebih tinggi.

4. Pengalaman

Efikasi Diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. Efikasi Diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut.

Dalam analisis teori pembelajaran sosial menurut (Rachmawati et al., 2021), Self-efficacy ini dapat berhasil dan dipengaruhi oleh empat pemicu, yaitu:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*), Pengalaman lapangan. Berdampak pada Self-efficacy karena didasarkan pada pengalaman pribadi. Keberhasilan kecil dalam pekerjaan sebelumnya membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mendorong orang untuk berjuang untuk keberhasilan lainnya.
2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*), amati pengalaman sukses orang lain. Individu membandingkan diri mereka dengan orang-orang

yang setara dengan mereka. Jika orang lain yang menganggap dirinya setara dapat dengan mudah melakukan tugas organisasi, maka orang tersebut juga percaya diri dengan kemampuannya.

3. Persuasi (bujukan) verbal (social persuasion), jika orang-orang berpengaruh percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan tugasnya dalam organisasi, Self-efficacy pribadi juga akan muncul atau meningkat.
4. Umpan balik psikologis (psychological response), Sumber terakhir adalah umpan balik psikologis berupa emosi yang disebabkan oleh berbagai peristiwa. Orang mengalami perasaan emosional tertentu dalam tubuh mereka, dan persepsi mereka tentang emosi yang dihasilkan akan mempengaruhi keyakinan Self-efficacy mereka

2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Indikator self-efficacy mengukur seberapa kuat rasa percaya diri seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Menurut Pepe (2010) self efficacy dapat diukur melalui 3 indikator, antara lain:

1. Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan.

Keterampilan penting dalam dunia kerja yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menghadapi, mengatasi, dan menyelesaikan tantangan atau hambatan yang muncul selama menjalankan tugas atau tanggung jawabnya.

2. Kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha.

Keterampilan psikologis dan emosional yang berkaitan dengan bagaimana

seseorang mengatasi rasa takut, ragu, atau kegagalan, lalu tetap memilih untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan.

3. Keyakinan untuk melaksanakan tugas.

Kepercayaan diri dan sikap mental positif yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan dengan baik, meskipun dihadapkan pada tantangan, tekanan, atau ketidakpastian.

Menurut (Fauziyyah & Rohyani, 2022) merumuskan beberapa indikator *Self Efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi.

Memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

4. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

5. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

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

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Perkasa et al., 2023).

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga tinggi (Ningsih et al., 2022).

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Kusuma et al., 2023).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang

kondusif dapat menciptakan suasana aman, nyaman, dan tenteram, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Indrayana & Putra, 2024).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang mengelilingi dan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, baik secara fisik. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, optimal, dan produktif.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) tujuan menciptakan lingkungan kerja yang baik meliputi:

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

2. Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan

Lingkungan yang sehat dan nyaman membuat karyawan merasa dihargai dan betah bekerja.

3. Mengurangi Stres dan Risiko Kecelakaan Kerja

Lingkungan kerja yang aman mengurangi gangguan psikologis dan risiko fisik.

4. Meningkatkan Loyalitas dan Retensi Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan lebih setia dan jarang berpindah kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) manfaat dari lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Individu dan Tim

Lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat semangat kerja dan kolaborasi antar pegawai.

2. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental

Faktor lingkungan seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan sangat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja.

3. Mendukung inovasi dan kreatifitas

Lingkungan yang terbuka dan tidak menekan dapat memicu munculnya ide-ide baru.

4. Membangun budaya organisasi yang positif

Lingkungan kerja yang sehat menciptakan interaksi positif dan etika kerja yang baik.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012), secara umum lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua faktor, yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan factor lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (Thalibana, 2022) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan
3. Faktor tim mencakup antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor situasional mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan menurut (Siboro, 2022)

mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Khairiah & Revida, 2024) lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Adapun susana kerja ini meliputi tempat kerja, suhu, kebisingan,alat

bantu pekerjaan, pencahayaan, dan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara pegawai-pegawai yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Adanya hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap menetap dalam suatu instansi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Seperti tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Keamanan

Bahwa rasa aman akan memunculkan ketenangan dan ketentraman akan mendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja pegawai.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Wau, 2022).

Menyatakan motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam pencapaian hal yang sangat spesifik sesuai dengan tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan invisible yang diberikan untuk mendorong individu dalam pencapaian tujuan (Saputra & Marlius, 2024).

Motivasi yang kuat memicu semangat kerja yang tinggi, kreativitas, dan keinginan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat produktivitas dan berdampak negative pada prestasi kerja individu. Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, yang dapat dilihat dari karakteristik pribadinya dan persepsinya terhadap peran dalam pekerjaan, serta melalui evaluasi khusus dalam pelaksanaan dan peningkatan program kerjanya (Maulyan & Sandini, 2024)

Motivasi penting karena hal ini dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya ada pemicu untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Nazara & Yuliana, 2024).

Dari beberapa pengertian motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat, antusiasme, dan kegigihan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi pada karyawan menurut (Nurhaedah & Kadir, 2024) bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi, antusiasme, dan energi positif pegawai agar mereka bekerja dengan penuh dedikasi, produktif, dan merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

Upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung secara emosional dan profesional, agar pegawai merasa dihargai.

3. Meningkatkan produktivitas kerja

Upaya yang dilakukan untuk memperbesar hasil atau output kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu, tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.

4. Mempertahankan loyalitas

Upaya yang dilakukan untuk menjaga komitmen, kesetiaan, dan rasa memiliki individu baik pegawai terhadap organisasi maupun pelanggan terhadap perusahaan agar tetap bertahan dalam jangka panjang dan terus memberikan kontribusi positif.

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Upaya yang dilakukan oleh organisasi atau manajemen untuk menciptakan budaya kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan produktif, dengan memastikan bahwa karyawan hadir dan menjalankan tugasnya sesuai aturan dan waktu yang ditetapkan.

Dengan demikian, manfaat motivasi antara lain:

1. Meningkatkan hasil kerja.

Pencapaian dari suatu pekerjaan menjadi lebih baik, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun efisiensi waktu dan sumber daya yang digunakan.

2. Mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.

Melakukan berbagai langkah agar suatu tugas atau aktivitas kerja dapat diselesaikan lebih cepat tanpa mengurangi kualitasnya. Ini bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi.

3. Sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi.

Suatu proses, metode, atau alat yang digunakan untuk membantu individu atau organisasi mencapai target yang telah ditetapkan.

2.1.4.3 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Zulkifli, 2022) Faktor motivasi kerja ada 2, yaitu:

1. Faktor internal

Beberapa faktor internal tersebut antara lain:

- a) Harga diri dan prestasi, merupakan motivasi bagi mereka yang menghabiskan tenaganya untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri.
- b) Kebutuhan, adalah segala bentuk motivasi yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan.
- c) Harapan, adalah bentuk dasar keyakinan dan motivasi akan apa yang ingin dicapai dan apa yang akan berbuah di masa depan.
- d) Tanggung jawab adalah motivasi mereka yang ingin bekerja dengan baik dan motivasi mereka yang ingin memastikan bahwa sesuatu yang berkualitas tinggi dihasilkan.
- e) Kepuasan kerja, merupakan motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal

Beberapa faktor eksternal tersebut antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan, merupakan dorongan seseorang untuk mengerjakan jenis serta sifat pekerjaan tertentu.
- b) Kelompok kerja adalah organisasi dimana orang-orang ingin bekerja untuk menghasilkan pendapatan untuk kebutuhan sehari-hari mereka.
- c) Kondisi kerja, adalah kondisi yang memungkinkan Anda untuk bekerja

seperti yang diharapkan (berguna) dan bekerja dengan baik.

- d) Keamanan dan keselamatan kerja, adalah perlindungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan keselamatan dan keamanan orang-orang di tempat kerja.
- e) Hubungan interpersonal, adalah hubungan dengan di lingkungan kerja antar rekan kerja, atasan, ataupun bawahan. Dalam hal ini, kita ingin setiap orang dalam organisasi dihargai dan dihormati untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan organisasi dengan penuh semangat dan dedikasi. Indikator motivasi kerja mencerminkan seberapa kuat keinginan dan komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif dan konsisten. Menurut McClelland (dalam As'ad 1995) ada tiga indikator yang dapat mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Sedangkan, menurut (Aulia, 2024) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama yang paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan utama ini yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan biologis, makanan, air udara, tempat tinggal, serta semua kebutuhan biogenik.

2. Kebutuhan keselamatan.

Kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik. Ancaman terhadap keselamatan seseorang dapat dikategorikan sebagai ancaman mekanis, kimiawi, retmal dan bakteriologis.

3. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan kebersamaan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain.

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan ini merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain.

5. Akuilisasi diri.

Merupakan puncak kedewasaan diri atau kematangan diri seseorang.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah ketertarikan antara penggabungan teori-teori yang satu dengan teori yang satunya. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menjelaskan dalam suatu topik pembahasan yang ada dalam penelitian ini. Kerangka ini didapat dengan mengumpulkan teori-teori (Sugiyono, 2019).

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Menurut Chasanah (2008) *self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan dan kinerja yang telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Chamariyah, 2015). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sebayang & G, 2017) dan (Khaerana, 2020) menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi performa karyawan. Kinerja karyawan sendiri adalah faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat menjaga

keberlangsungan kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018).

Lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung tidak hanya melibatkan faktor fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga aspek non-fisik seperti interaksi antar karyawan, komunikasi dengan pimpinan, serta perasaan aman dan nyaman saat bekerja (Sihaloho & Siregar, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2018) dan (Sihaloho & Siregar, 2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Bandura (2004) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Tingginya motivasi kerja memiliki peran krusial dalam mempertahankan produktivitas dan efektivitas karyawan secara berkelanjutan (Bagus et al., 2016).

Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memperkuat *self-efficacy*, seperti menyelenggarakan pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan apresiasi dan umpan balik positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bagus et al., 2016) dan (Bandura, 2004) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Terpenuhiya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik dari pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada motivasi kerja itu sendiri (Amalia, 2021).

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya (Purnama et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2021) dan (Purnama et al., 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah elemen utama yang berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Motivasi sendiri dapat berupa dorongan dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang mendorong seseorang untuk bertindak dan meraih tujuan yang telah ditetapkan (Djoko, 2013).

Motivasi dalam dunia kerja berperan sebagai dasar utama yang memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Yayan, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Djoko, 2013) dan (Yayan, 2019) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan dari dalam diri yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, baik dari segi produktivitas, mutu hasil kerja, maupun loyalitas terhadap perusahaan (Satria, 2022). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri yang membuat karyawan lebih semangat, tekun, dan bertanggung jawab. Karyawan yang termotivasi biasanya bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih setia pada perusahaan. Karena itu, motivasi memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja (Noviawati, 2016).

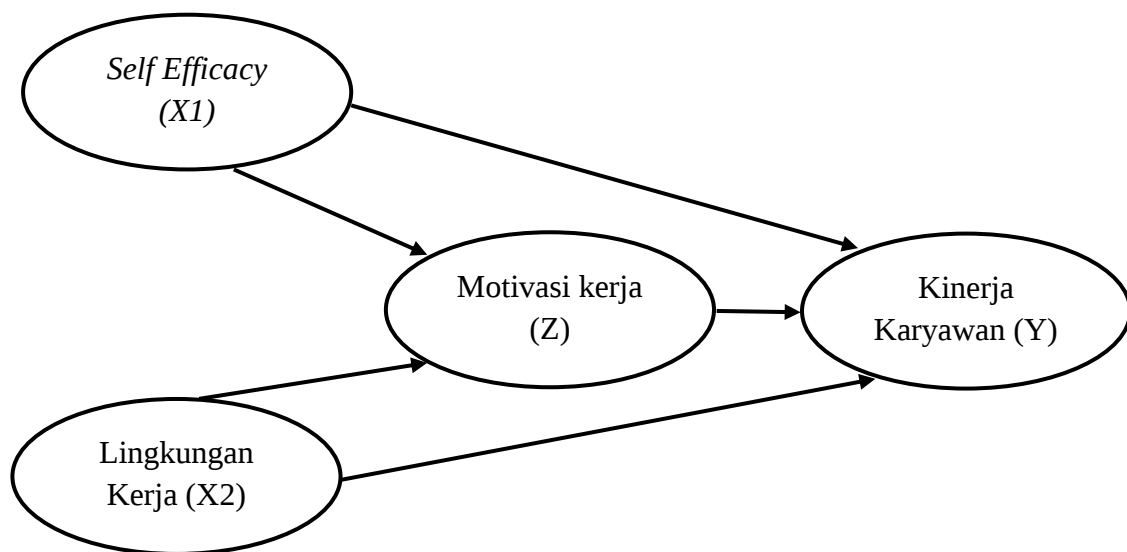
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Satria, 2022) dan (Noviawati, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan semangat, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Sari & Aziz, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang unggul, baik dari segi efisiensi, mutu hasil kerja, maupun kesetiaan terhadap

organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai elemen krusial yang memperjelas dan memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Purnama et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Aziz, 2019) dan (Purnama et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Dengan menggunakan data kuantitatif, peneliti dapat menganalisis apakah temuan empiris mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan (Zulfikar et al., 2024). Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Medan.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
6. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Medan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Sumut Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang hasilnya dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala tertentu (Anshori & Iswati, 2017).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional bermaksud guna mengidentifikasi variabel-variabel yang bersangkutan dengan masalah penelitian dan meningkatkan pemahaman dalam proses penelitian. Definisi operasional ialah penjelasan yang menetapkan hubungan fungsional variabel yang diteliti terhadap proses pengukuran variabel tersebut (Hikmah, 2020). Penelitian ini menggunakan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
1	Kinerja	Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini merupakan cerminan dari efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, serta integritas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenang dan	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Kreatifitas 5) Tanggung Jawab (Simamora, 2015)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

		tanggung jawab masing-masing.		
2	Self Efficacy	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas, menghadapi tantangan, serta menyelesaikan masalah pada situasi tertentu.	1) Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan. 2) Kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha. 3) Keyakinan untuk melaksanakan tugas. (Pepe et al, 2010)	11-13 14-16 17-19
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala aspek yang mengelilingi dan memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, baik secara fisik. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, optimal, dan produktif.	1) Perlengkapan kerja 2) Pelayanan kepada karyawan 3) Kondisi kerja 4) Hubungan personal (Siboro, 2022)	20-21 22-24 25-27 28-29
4	Motivasi	Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat, antusiasme, dan kegigihan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.	1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan akan kekuasaan 3) Kebutuhan akan berafiliasi dan bersahabat (McClelland, 1995)	30-32 33-35 36-38

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi (Sugiyono, 2017 hal 136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Sumut yang berjumlah 730 orang yang terdiri dari 18 unit kerja. Adapun unit kerja beserta jumlah populasi yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Unit Kerja dan Jumlah Karyawan

No	Unit Kerja	Total
1	Divisi Akuntansi & Keuangan	25
2	Divisi Credit Review	53
3	Divisi Dana dan Jasa	36
4	Divisi Kepatuhan	18
5	Divisi Kredit	18
6	Divisi Manajemen Risiko	13
7	Divisi Operasional	151
8	Divisi Pengawasan	77
9	Divisi Penyelamat Kredit	127
10	Divisi Ritel	28
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18
12	Divisi sumber daya manusia	16
13	Divisi Teknologi Informasi	24
14	Divisi Tresuri	13
15	Divisi Umum	31
16	Sekretariat Perusahaan	41
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	34
Grand Total		730

Sumber: PT. Bank Sumut (2025)

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2017 hal 137) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampel. Adapun cara menentukan sampel menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

E : Margin of error (10%)

Setelah dijabarkan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian yang tepat, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{730}{1 + 730(0.10)^2} = 87,95 \text{ (Dibulatkan 88)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel pada penelitian ini adalah 88 orang karyawan pada PT. Bank Sumut dan berfokus pada divisi yang ada pada tabel dibawah ini:

No	Divisi	Jumlah
1	Divisi Umum	31
2	Sekretariat Perusahaan	41
3	Divisi Sumber Daya Manusia	16
Total		88

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner/Angket

Menurut (Juliandi & Manurung, 2014) kuesioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variable yang diteliti. Adapun penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan skala likert angket. Kuesioner/Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya.

Menurut (Sugiyono, 2017 hal 158) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Penulis menggunakan penilaian kuesioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Skor Penilaian Pada Kuesioner

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

Sumber (Sugiyono, 2019)

3.6 Teknik Analisis Data

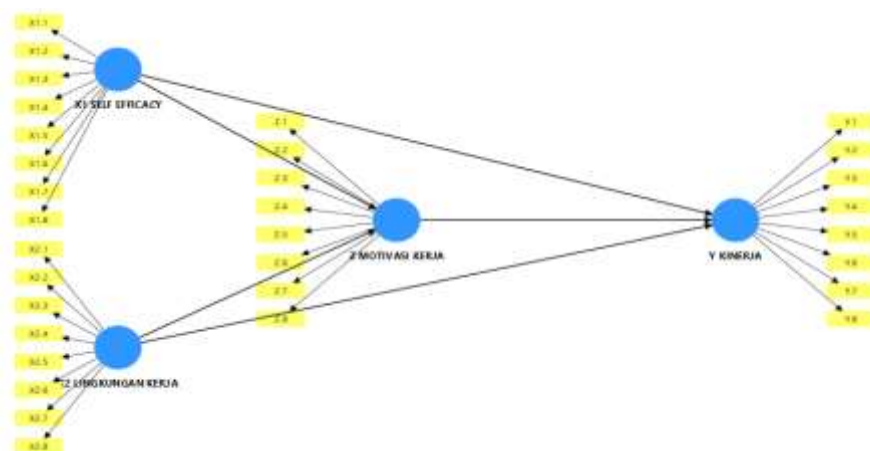
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016).

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model

struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 4 for Windows.



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran dapat diartikan sebagai sebagaimana masing masing indikator memiliki hubungan dengan variabel latenna. Analisis outer model berfungsi untuk mengetahui bahwa pengambilan data yang akan diuji layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), adapun pengujian sebagai berikut:

1. *Validitas dan Reliabilitas konstruk*

Validitas dan reliabilitas konstruk merupakan pengujian yang memiliki fungsi sebagai pengukur ketepatan atau kesesuaian suatu konstruk. Dimana kehandalan yang dihasilkan harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk diketahui dari nilai omposite reliability lebih dari 0,6 (Juliandi, 2018).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity menunjukkan bahwa konstruk benar benar memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya. Dimana kriteria pengukuran terbaru yang terbaik dengan melihat Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Apabila nilai pada $HTMT < 0.90$ dapat dinyatakan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminasi baik (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Model Struktural dengan kata lain Inner Model Analysis yang merupakan tahapan penting dalam analisis dalam SEM. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam analisis model struktural ini dalam pengujiannya menggunakan tiga pengujian, (1) R-square; (2) P-square; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect dan (c) total effect (Hair et al., 2022).

1. *R-Square*

R-Square adalah proporsi variasi dari nilai variabel dependen yang mendapatkan pengaruh dari variabel independen (Hair et al., 2022). Hal ini memiliki fungsi sebagai prediksi seberapa baik variabel independen memberikan kejelasan variasi pada variabel. Dalam R-square kriteria nya adalah:

1. Jika pilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat).
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang).
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Hair et al., 2022).

2. *F-Square*

Pengukuran F-Square atau effect size adalah pengukuran yang dilakukan untuk melihat dampak relative dari variabel yang memberikan pengaruh (eksogen) kepada variabel yang terpengaruh (endogen). Pengukuran ini dikatan sebagai efek perubahan yang berarti nilai akan berubah apabila varibel eksogen tertentu dibuang dari model, dapat digunakan untuk evaluasi apakah variabel yang dibuang memiliki substansi terhadap konstruk eksogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Dengan menggunakan data kuantitatif, peneliti dapat menganalisis apakah temuan empiris mendukung atau menolak hipotesis

yang diajukan (Zulfikar et al., 2024). Dalam pengujian hipotesis terdapat tiga sub analisis antaranya: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

3.6.3.1 Analisis Efek Mediasi

Analisis efek mediasi memiliki tujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (X1 terhadap Y), lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (X2 terhadap Y), *self efficacy* terhadap motivasi kerja (X1 terhadap Z), lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (X2 terhadap Z), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Z terhadap Y), serta pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi kerja (X1 terhadap Y melalui Z), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (X2 terhadap Y melalui Z), dimana analisis efek mediasi terdiri dari tiga tahap antaranya:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Analisis direct effect berguna untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis pengaruh variabel yang memberikan pengaruh (eksogen) dengan variabel yang terpengaruh (endogen) (Juliandi, 2018). Dalam penelitian ini variabel yang akan diuji pengaruhnya yaitu *self efficacy* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z). Kriteria direct effect menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Variabel X terhadap Y pengaruh langsung mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ maka H_0 ditolak, diartikan pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
- b. Variabel X terhadap Y pengaruh langsung mempunyai koefisien jalur $< 0,05$ maka H_0 ditolak, diartikan pengaruh variabel X terhadap Y adalah

signifikan

- c. Variabel Z terhadap Y pengaruh langsung, mempunyai koefisien jalur (original sampel/O) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan (Juliandi, 2018).

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang memiliki pengaruh secara tidak langsung antara satu variabel yang memberikan pengaruh (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang didukung/dimediiasi oleh variabel intervening (variabel moderating) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai P-Values $< 0,05$ dikatakan signifikan, yang artinya variabel mediator (motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (*self efficacy*) dan (lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). Diartikan bahwa memiliki pengaruh tidak langsung.
- b. Apabila nilai P-Values $> 0,05$ dikatakan tidak signifikan, yang artinya variabel mediator (motivasi kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (*self efficacy*) dan (lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan). bahwa memiliki pengaruh secara langsung (Juliandi, 2018).

3) Total Effect

Total effect merupakan dampak yang timbul dari berbagai hubungan. Dimana total effect merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan analisis data kuesioner yang terbagi atas 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y), 9 pertanyaan terkait variabel *self efficacy* (X1), 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 9 pertanyaan terkait variabel motivasi (Z). Kuesioner diserahkan kepada 88 responden karyawan PT. Bank Sumut Medan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban dan bobot penelitian yang sesuai.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Berdasarkan pada jenis kelamin

Tabel 4.1 Identitas Akhir Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	57	64,7 %
2	Perempuan	31	35,3 %
TOTAL		88	100 %

Sumber: Olah data, 2025.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 57 (64,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 31 (35,2%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

4.1.2.2 Berdasarkan pada usia

Tabel 4.2 Identitas Akhir Responden Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	20	22,7 %
2	31 – 40 Tahun	38	43,2 %
3	41 - 50 Tahun	30	34,1 %
TOTAL		88	100 %

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 20 orang (22,7 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 38 orang (43,2%), dan berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 30 orang (34,1%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun.

4.1.2.3 Berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3 Identitas Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18	20,4 %
2	Diploma	38	43,2 %
3	Sarjana	32	36,4 %
TOTAL		88	100 %

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 18 orang (20,4%), pendidikan Diploma sebanyak 38 orang (43,2%), dan pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 32 orang (36,4%), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Diploma.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Motivasi. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	23,8	40	45,5	16	18,2	11	12,5	0	0	88	100
2	24	27,3	50	56,8	10	11,3	1	1,1	3	3,5	88	100
3	31	35,2	30	34,0	21	23,8	3	3,5	3	3,5	88	100
4	22	25,0	52	59,1	10	11,3	4	4,6	0	0	88	100
5	30	34,1	45	51,1	7	7,9	4	4,6	2	2,3	88	100
6	27	30,7	47	53,4	13	14,8	1	1,1	0	0	88	100
7	30	34,1	46	52,3	12	13,6	0	0	0	0	88	100
8	34	38,6	37	42,0	14	15,9	3	3,5	0	0	88	100
9	28	31,8	50	56,8	3	3,5	7	7,9	0	0	88	100
10	41	46,6	34	38,6	11	12,5	0	0	2	2,3	88	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (45,5%).
2. Jawaban responden hasil pekerjaan saya memenuhi atau melampaui standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 (56,8%).
3. Jawaban responden kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (35,2%)
4. Jawaban responden saya dapat mengatasi lebih dari satu tugas secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (59,1%).
5. Jawaban responden efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

6. Jawaban responden saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (53,4%)
7. Jawaban responden saya mampu memberikan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (52,3).
8. Jawaban responden saya mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang inovatif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (42%).
9. Jawaban responden saya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang (56,8%).
10. Jawaban responden saya selalu menunjukkan sikap komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,8%).

4.1.3.2 Variabel *Self Efficacy*

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy*

No	Jawaban Self Efficacy (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	38,6	21	23,8	28	31,9	5	5,7	0	0,0	88	100
2	34	38,6	29	32,9	13	14,8	12	13,7	0	0,0	88	100
3	29	32,9	20	22,7	24	27,3	15	17,1	0	0,0	88	100
4	25	28,5	29	32,9	21	23,8	13	14,8	0	0,0	88	100
5	24	27,3	26	29,5	33	37,5	5	5,7	0	0,0	88	100
6	39	44,3	29	32,9	14	15,9	6	6,9	0	0,0	88	100

7	37	42,0	24	27,3	15	17,1	12	13,6	0	0,0	88	100
8	36	41,0	24	27,3	16	18,1	12	13,6	0	0,0	88	100
9	32	36,4	31	35,2	13	14,8	12	13,6	0	0,0	88	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Self Efficacy* adalah:

1. Jawaban responden saya tetap tenang ketika menghadapi tantangan besar di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (38,6%).
2. Jawaban responden saya mampu bertahan dan tetap fokus meskipun ada tekanan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (38,6%).
3. Jawaban responden saya yakin dapat menemukan solusi ketika menghadapi masalah yang sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (32,9%)
4. Jawaban responden saya yakin dapat mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun ada risiko kegagalan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (32,9%).
5. Jawaban responden saya tidak takut mencoba tantangan baru dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (29,5%).
6. Jawaban responden saya tetap berusaha walaupun sebelumnya pernah gagal dalam tugas yang sama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (44,3%).
7. Jawaban responden saya yakin dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (42,0%).
8. Jawaban responden saya percaya pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai

target pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,9%).

9. Jawaban responden saya yakin bisa bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (36,4%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	31,9	32	36,4	20	22,7	8	9,0	0	0,0	88	100
2	27	30,6	34	38,7	14	15,9	13	14,8	0	0,0	88	100
3	28	31,9	27	30,6	21	23,9	12	13,6	0	0,0	88	100
4	23	26,1	23	26,1	32	36,4	10	11,4	0	0,0	88	100
5	26	29,5	26	29,5	32	36,4	4	4,6	0	0,0	88	100
6	24	27,2	34	38,7	27	30,6	3	3,5	0	0,0	88	100
7	31	35,3	26	29,5	20	22,7	11	12,5	0	0,0	88	100
8	22	25,0	37	42,0	18	20,5	11	12,5	0	0,0	88	100
9	21	23,8	41	46,6	17	19,3	9	10,3	0	0,0	88	100
10	33	37,5	21	23,9	17	19,3	17	19,3	0	0,0	88	100

Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

1. Jawaban responden fasilitas dan peralatan kerja yang saya gunakan sudah memadai untuk menjalankan tugas saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (36,4%).
2. Jawaban responden ruang kerja dilengkapi dengan perlengkapan yang

menunjang kenyamanan dan efisiensi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (38,7%).

3. Jawaban responden kebijakan perusahaan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (31,9%)
4. Jawaban responden proses administrasi (absensi, cuti, tunjangan) dilaksanakan secara profesional dan cepat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang (36,4%).
5. Jawaban responden karyawan mendapatkan pelayanan yang baik dari atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang (36,4%).
6. Jawaban responden lingkungan kerja saya aman dan nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (38,7%).
7. Jawaban responden beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (35,3%).
8. Jawaban responden suasana kerja mendukung fokus dan konsentrasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (42,0%).
9. Jawaban responden saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan satu tim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
10. Jawaban responden saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan hormat oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (37,5%)

4.1.3.4 Variabel Motivasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Sumut Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi

No	Jawaban Motivasi (Z)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	30,6	25	28,4	25	28,4	11	12,6	0	0,0	88	100
2	31	35,2	40	45,4	11	12,6	6	6,8	0	0,0	88	100
3	28	31,8	42	47,7	11	12,6	7	7,9	0	0,0	88	100
4	33	37,5	38	43,2	12	13,6	5	5,7	0	0,0	88	100
5	31	35,2	36	41,0	15	17,0	4	4,5	2	2,3	88	100
6	36	41,0	34	38,6	16	18,1	2	2,3	0	0,0	88	100
7	27	30,7	43	48,8	12	13,6	6	6,8	0	0,0	88	100
8	20	22,7	34	38,6	26	29,6	6	6,8	2	2,3	88	100
9	32	36,3	37	42,1	7	7,9	10	11,4	2	2,3	88	100

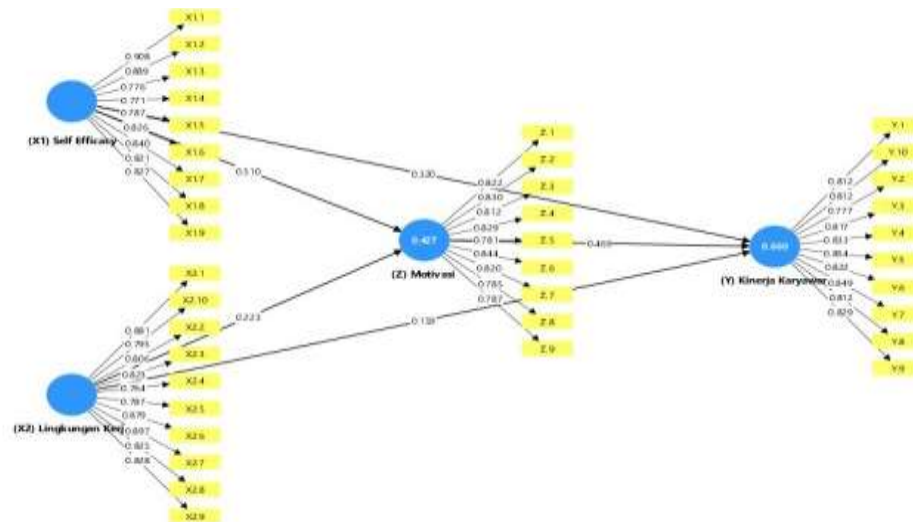
Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi adalah:

1. Jawaban responden saya merasa puas jika bisa mengatasi tantangan yang sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (30,6%).
2. Jawaban responden saya suka bekerja dalam situasi di mana saya bisa menilai kinerja saya sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (45,4%).
3. Jawaban responden saya termotivasi oleh pencapaian pribadi, bukan hanya imbalan materi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (47,7%).
4. Jawaban responden saya ingin memiliki pengaruh terhadap keputusan yang

diambil dalam tim atau organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (43,1%)

5. Jawaban responden saya ingin memiliki posisi di mana saya bisa memengaruhi orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (40,9%).
6. Jawaban responden saya percaya bahwa kemampuan mengarahkan orang lain penting bagi keberhasilan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (40,9%).
7. Jawaban responden saya senang bekerja dalam tim dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (48,8%)
8. Jawaban responden saya merasa termotivasi ketika mendapatkan dukungan sosial di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (38,6%).
9. Jawaban responden saya menghindari konflik dan lebih memilih kerja sama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (42,0%).



Gambar 4.1
Standardized Loading Factor

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel latern dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al. 2018).

4.2.1.1 Validity Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah vailid (Hair Jr et al. 2017).

Tabel 4.8 Validitas Konvergen

	X1. Self Efficacy	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja karyawan	Z. Motivasi
X1.1	0,908			
X1.2	0,889			
X1.3	0,776			
X1.4	0,771			
X1.5	0,787			

X1.6	0,826			
X1.7	0,840			
X1.8	0,821			
X1.9	0,827			
X2.1		0,881		
X2.2		0,806		
X2.3		0,823		
X2.4		0,764		
X2.5		0,787		
X2.6		0,879		
X2.7		0,897		
X2.8		0,825		
X2.9		0,828		
X2.10		0,795		
Y.1			0,812	
Y.2			0,777	
Y.3			0,817	
Y.4			0,833	
Y.5			0,854	
Y.6			0,822	
Y.7			0,849	
Y.8			0,812	
Y.9			0,829	
Y.10			0,812	
Z.1				0,822
Z.2				0,830
Z.3				0,812
Z.4				0,829
Z.5				0,781
Z.6				0,844
Z.7				0,820
Z.8				0,785
Z.9				0,787

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Motivasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

3. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

4.2.1.2 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu $> 0,6$ (Juliandi et al. 2018).

Tabel 4.9 Hasil Uji Composite Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Self Efficacy	0,942	0,947	0,951	0,686
X2. Lingkungan Kerja	0,949	0,952	0,957	0,688
Y. Kinerja Karyawan	0,947	0,949	0,954	0,676
Z. Motivasi	0,936	0,937	0,946	0,660

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Berdasarkan data analisis reliabilitas komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,951 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,957 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,954 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Motivasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,946 > 0,600$ maka variabel Motivasi adalah reliable.

4.2.1.3 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Juliandi et al. 2018).

Tabel 4.10 Discriminant Validity

	X1. Self Efficacy	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Motivasi
X1. Self Efficacy				
X2. Lingkungan Kerja	0,546			
Y. Kinerja	0,726	0,571		
Z. Motivasi	0,654	0,501	0,788	

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Discriminant validity* adalah sebagai berikut:

1. Self Efficacy terhadap Lingkungan Kerja memiliki nilai HTMT 0,546 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT 0,726 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. Self Efficacy terhadap Motivasi memiliki nilai HTMT 0,654 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT 0,571 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi memiliki nilai HTMT 0,501 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

6. Kinerja Karyawan terhadap Motivasi memiliki nilai HTMT $0,788 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

4.2.1.4 R-Square

Dalam menilai aja model struktural terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.11 Hasil Uji R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0,660	0,648
Z. Motivasi	0,427	0,413

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai R-Square 0.660 mengindikasi bahwa variabel pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 66%% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk sedang, dan 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Bahwa variabel pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi memiliki nilai R-Square 0.427 mengindikasi bahwa variabel pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi sebesar 42,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk lemah, dan 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.1.5 F-Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al. 2015).

Tabel 4.12 Hasil Uji F-Square

	X1. Self Efficacy	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Motivasi
X1. Self Efficacy			0,166	0,334
X2. Lingkungan Kerja			0,051	0,064
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Motivasi			0,372	

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,166 maka memiliki efek yang medium.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,051 maka memiliki efek yang lemah.
3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square=0,372 maka memiliki efek yang besar.
4. *Self Efficacy* terhadap Motivasi memiliki nilai F-Square=0,344 maka memiliki efek yang medium.
5. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi memiliki nilai F-Square=0,064 maka memiliki efek yang lemah.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015).

4.2.2.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni:

1. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya.

(Hair Jr et al. 2017). Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Y. Kinerja	0,320	0,328	0,100	3,186	0,001
X1. Self Efficacy -> Z. Motivasi	0,510	0,514	0,122	4,184	0,000
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja	0,159	0,162	0,076	2,097	0,036
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Motivasi	0,223	0,226	0,123	1,810	0,070
Z. Motivasi -> Y. Kinerja	0,469	0,460	0,105	4,453	0,000

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,320 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh langsung Self efficacy terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,510 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.
3. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,159 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,036 maka $0,036 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,223 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,070 maka $0,070 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi.
5. Pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,469 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

4.2.2.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al. 2017).

Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Z. Motivasi -> Y. Kinerja	0,239	0,236	0,078	3,075	0,002
X2. Lingkungan Kerja-> Z. Motivasi -> Y. Kinerja	0,105	0,103	0,061	1,722	0,085

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,239 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar $0,002 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.
2. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,105 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar $0,085 < 0,05$ dengan demikian

dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas. Menurut (Chasanah, 2008) *self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan.

Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan dan kinerja yang telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Chamariyah, 2015). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih termotivasi, proaktif, mampu mengatasi stres, serta menunjukkan kualitas dan produktivitas kerja yang lebih baik (Sebayang & G, 2017). Oleh karena itu, peningkatan *self efficacy* melalui pelatihan, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian sama yang dilakukan oleh (Sebayang & G, 2017) dan (Khaerana, 2020); (Battu & Susanto, 2022); (Lengkong, 2020); (Audina et al., 2024) menunjukkan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self efficacy adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan yang ada dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat self efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bertindak secara proaktif.

Perusahaan yang mampu meningkatkan self efficacy karyawannya melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian tantangan yang sesuai mungkin mendapatkan karyawan yang produktif, kreatif, dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan..

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi performa karyawan. Kinerja karyawan sendiri adalah faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat menjaga keberlangsungan kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018).

Lingkungan kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung tidak hanya melibatkan faktor fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan fasilitas yang tersedia, tetapi

juga aspek non-fisik seperti interaksi antar karyawan, komunikasi dengan pimpinan, serta perasaan aman dan nyaman saat bekerja (Sihaloho & Siregar, 2020).

Hasil penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2018); (Sihaloho & Siregar, 2020); (Nurhandayani, 2022); (Ariska et al., 2024); (Armansyah et al., 2024) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih dihargai, aman, dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Perusahaan perlu menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan fokus dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. (Bandura, 2004) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuan mereka akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Tingginya motivasi kerja memiliki peran krusial dalam mempertahankan produktivitas dan efektivitas karyawan secara berkelanjutan (Bagus et al., 2016).

Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memperkuat *self-efficacy*, seperti menyelenggarakan pelatihan yang relevan,

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan apresiasi dan umpan balik positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Bagus et al., 2016); (Silalahi & Silvianita, 2021); (Fahmi, 2021); (Murti & Utami, 2021); (Noviawati, 2016) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Self-efficacy atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi karyawan di perusahaan. Ketika seorang karyawan percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ia cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berusaha dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Terpenuhinya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik dari pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada motivasi kerja itu sendiri (Amalia, 2021).

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya (Purnama et al., 2020). Lingkungan kerja menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap motivasi,

pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memang dapat menciptakan kenyamanan, tetapi belum tentu cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Amalia, 2021); (Purnama et al., 2020); (Ningsih et al., 2022); (Indrayana & Putra, 2024); (Thalibana, 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat motivasi karyawan di perusahaan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan suasana yang positif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan harmonis antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta kebijakan perusahaan yang adil dan transparan, sangat berkontribusi dalam membangun motivasi kerja.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang termotivasi baik melalui dorongan intrinsik seperti tanggung jawab dan pencapaian, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif cenderung bekerja lebih giat, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Motivasi kerja adalah elemen utama yang berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Motivasi sendiri dapat berupa

dorongan dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang mendorong seseorang untuk bertindak dan meraih tujuan yang telah ditetapkan (Djoko, 2013).

Motivasi dalam dunia kerja berperan sebagai dasar utama yang memengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Yayan, 2019).

Hasil penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Djoko, 2013); (Yayan, 2019); (R. Wahyuni et al., 2023); (Tsuraya & Fernos, 2023); (Sinambela et al., 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

4.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan dari dalam diri yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, baik dari segi produktivitas, mutu hasil kerja, maupun loyalitas terhadap perusahaan (Satria, 2022). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri yang membuat karyawan lebih semangat, tekun, dan bertanggung jawab. Karyawan yang termotivasi biasanya bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih setia pada perusahaan. Karena itu, motivasi memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja (Noviawati, 2016). Karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Satria, 2022); (Noviawati, 2016); (Ali & Wardoyo, 2021); (Cherian & Jacob, 2013); (Syahputra, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy adalah kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan kerja. *Self efficacy* tidak hanya berdampak langsung pada kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi.

Ketika motivasi berperan sebagai mediasi, hubungan antara *self efficacy* dan kinerja menjadi lebih kuat dan lebih terarah. Ini berarti perusahaan yang mampu meningkatkan *self efficacy* karyawan juga harus fokus pada upaya meningkatkan motivasi agar dampak positif pada kinerja dapat maksimal.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada PT. Bank Sumut Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan dari dalam diri yang

mendorong seseorang untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menumbuhkan semangat, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Sari & Aziz, 2019). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang unggul, baik dari segi efisiensi, mutu hasil kerja, maupun kesetiaan terhadap organisasi.

Motivasi tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan jika lingkungan kerja tidak cukup berpengaruh untuk meningkatkan motivasi. Lingkungan kerja yang hanya berfokus pada aspek fisik atau administratif tanpa mengakomodasi kebutuhan psikologis dan motivasional karyawan, cenderung tidak mampu meningkatkan motivasi secara signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja (Purnama et al., 2020).

Hasil penelitian ini sama yang dilakukan oleh (Sari & Aziz, 2019); (Purnama et al., 2020); (Widyawati, 2021); (Nurhaedah & Kadir, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan motivasi sebagai mediasi.

Lingkungan yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis dan kepemimpinan yang baik, dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Motivasi sendiri berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan kualitas lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan
3. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada PT. Bank Sumut Medan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi pada PT. Bank Sumut Medan.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan.
6. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Bank Sumut Medan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT. Bank Sumut Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Tingkatkan *self efficacy* secara terus menerus sangat penting bagi karyawan karena dapat mendorong kepercayaan diri, motivasi, dan kemampuan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dengan percaya pada kemampuan diri, menetapkan tujuan yang jelas, terus belajar, dan mengelola sikap positif, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

2. Karyawan perlu aktif menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan mendukung melalui hubungan baik, kebersihan, manajemen stres, serta sikap adaptif. Dengan begitu, kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterbukaan dalam memberikan masukan juga membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendukung performa optimal.
3. Meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri (*self-efficacy*) sangat penting karena dapat memicu motivasi yang lebih tinggi. Dengan membangun rasa percaya diri melalui pencapaian kecil, pengalaman, pengelolaan pikiran positif, serta dukungan dan pengembangan diri, karyawan akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja.
4. Karyawan perlu mengandalkan motivasi dari dalam diri sendiri dengan terus mengembangkan kemampuan, menciptakan suasana kerja yang mendukung secara pribadi, dan menjaga sikap positif agar tetap termotivasi dan produktif.
5. Meningkatkan motivasi yang tinggi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menetapkan tujuan jelas, menemukan alasan pribadi untuk bekerja, menjaga disiplin, menghargai pencapaian, mengelola stres, dan mendapatkan dukungan, karyawan dapat mempertahankan semangat kerja dan meningkatkan hasil kerjanya secara optimal.

6. Meningkatkan *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi. Dengan memperkuat keyakinan pada kemampuan diri, menetapkan tujuan yang jelas, belajar dari pengalaman, serta mengelola hambatan dengan sikap positif dan dukungan sosial, karyawan akan lebih termotivasi dan mampu mencapai kinerja yang optimal.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan, dan motivasi inilah yang menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja. Dengan menciptakan suasana kerja yang positif, memanfaatkan fasilitas, mengelola stres, serta membangun dukungan sosial, karyawan dapat menjaga motivasi tinggi sehingga kinerjanya juga meningkat secara optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi penelitian yang akan datang guna menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Keterbatasan akses terhadap data internal dan kemungkinan dalam pengisian kuesioner oleh responden juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat akurasi hasil penelitian.
2. Penelitian ini hanya fokus menganalisis pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(6), 3170–3185.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Alwi, S. (2011). *Kualitas Perilaku Pegawai*. Salemba Empat, Jakarta.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1–12.
- Anandita, S. R., Kurniawan, L., & Mahendri, W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 278–288.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In Airlangga University Press.
- Ariska, E., Mulyadi, M., Zalikha, Z., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Bmc Bireuen. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 896–903.
- Armansyah, A., Safitri, R., Risnawati, R., & Basyid, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
- As'ad 1995, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Keempat*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Askila, W. O., & Nuryani, H. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Di

- Sumbawa Besar Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Nusa Manajemen*, 121–131.
- Audina, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 165–181.
- Aulia, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.
- Bagus, I., Indra, A., Bagus, I., & Surya, K. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia
- PENDAHULUAN Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting perananny. 5(5), 3219–3247.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Salah Satu Perusahaan Bumn Di Jawa Barat. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1*.
- Chasanah, Nur S. Psi. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Cherian, J, & Jacob, J. (2013). Impact Of Self Efficacy On Motivation And Performance Of Employees. *International Journal Of Business And Management*, 8(14), 80–88.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998). The partial least squares approach to

- structural equation modeling. Modern methods for business research. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, April, 295-336.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(3), 330–343.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hikmah, J. (2020). Paradigm. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, 2(1).
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lunenburg, Fred C. (2011), “Organizational Culture Performance Relationships: Viewsof Excellenceand Theory Z”. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal VoL 29*.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizatonal Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Maharani, P., Ulya, Z., & Sumarni, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur. *Tansiq: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 7(1), 1–18.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576–585.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197-207.
- Nazara, D. J., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal*

Penelitian Dan Karya Ilmiah, 2(6), 22–30.

- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Noviyanti, D., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan Pt. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 68–79.
- Nurhaedah, A., & Kadir, S. (2024). Motivasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah Ddi Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. *Journal Of Educational Management And Islamic Leadership (Jemil)*, 4(01), 1–15.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Pepe, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. CV Bandung Perkasa.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5, 11–20.

- Rachmawati, S., Hidayat, D. R., & Badrujaman, A. (2021). Self-Efficacy: Literatur Review. *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Universitas Negeri Malang*, 90–99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181–1194.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1–18.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 11(3), 727–740.
- Sebayang, Stevani; S., & G, F. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. 4(1), 335–345.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju, Jakarta.
- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siboro, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tarsito, Bandung.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silalahi, A. N. H., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Own Solution Delivery Service (Osds) Pt. Astra Graphia Information Technology Jakarta. *E-Proceeding Of Management*, 8(4), 3733-3739.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sugiyono. (2017a). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D. In *Alfabeta, Cv.*
- Sugiyono, P. D. (2017b). Metode Penelitian Bisnis: *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. In *Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung* (Vol. 225).
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. In *Alvabeta*.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Syahputra, A. (2019). Analisis self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sas Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(1).
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278.
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

- kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106–112.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82–91.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)* (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). *Widina Media Utama*
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423.