

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI REGIONAL 1 MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

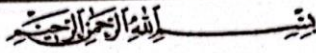
Oleh :

Nama : Abdul Riduan  
NPM : 2005160389  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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



### PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 30 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : ABDUL RIDUAN  
NPM : 2005160389  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I 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

Penguji II

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Pembimbing

**UMSU**  
Assoc. Prof. Dr. LILY BISMALIA, S.T., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
**PANITIA UJIAN**  
Ketua

Sekretaris

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

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



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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ABDUL RIDUAN  
NPM : 2005160389  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PTPN VI REGIONAL 1 MEDAN

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

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

Assoc. Prof. Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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





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

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Abdul Riduan  
NPM : 2005160389  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala, S.T., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja *Percivade Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar Belakang masalah / fenomena masalah / teori P&S	20-8 2024	
Bab 2	Kapitan teoritis / metakason	20-8 2024	
Bab 3	Respon	20-8 2024	
Bab 4	Pembahasan masing-masing = hubungan masing-masing ?	20-8 2024	
Bab 5	Ok	20-8 2024	
Daftar Pustaka	munday	20-8 2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc ✓ / Sidang	20-8 2024	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2024

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. LILA BISMALA, S.T., M.Si.)



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

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

أشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Riduan  
N.P.M : 2005160389  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening di Ptpn VI Regional 1 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



Abdul Riduan

## ABSTRAK

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PTPN VI REGIONAL 1 MEDAN**

Oleh

**ABDUL RIDUAN**

**Program Studi Manajemen**

**[Abdulridwan211@gmail.com](mailto:Abdulridwan211@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Di PTPN VI Regional 1 Medan Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*. Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy*. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kinerja Karyawan, *Self Efficacy***

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON PERFORMANCE EMPLOYEES THROUGH SELF EFFICACY AS INTERVENING VARIABLES IN PTPN VI REGIONAL 1 MEDAN**

**By**

**ABDUL RIDUAN**

**Management Study Program**

**[Abdulridwan211@gmail.com](mailto:Abdulridwan211@gmail.com)**

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and perceived organizational support on employee performance through self-efficacy as an intervening variable at PTPN VI Regional 1 Medan, both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that there is no influence of the work environment on employee performance. There is an influence of the Work Environment on Self Efficacy. There is an influence of Perceived Organizational Support on Employee Performance. There is an influence of Perceived Organizational Support on Self Efficacy. There is an influence of Self Efficacy on Employee Performance. Self Efficacy mediates the influence of the Work Environment on Employee Performance. Self Efficacy mediates the influence of Perceived Organizational Support on Employee Performance.

**Keywords: Work Environment, Perceived Organizational Support, Employee Performance, Self Efficacy**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PTPN VI REGIONAL 1 MEDAN**”. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

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

1. Ayahanda Rosmali dan Ibunda tercinta Risnawati Sihombingyang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Bapak Dedek Kurniawan Gultom S.E M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
10. Seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dan Sahabat penulis yang telah memberikan bantuan saran - saran dan dukungan serta motivasinya.

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

Medan, Agustus 2024

**ABDUL RIDUAN**  
**2005160389**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN TEORITIS.....</b>	<b>10</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 <i>Self Efficacy</i> .....	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	15
2.1.2.2 Jenis – Jenis <i>Self Efficacy</i> .....	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	21
2.1.3.2 Manfaat lingkungan kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24

2.1.4	<i>Perceived Organizational Support</i> .....	25
2.1.4.1	Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	25
2.1.4.2	Aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	26
2.1.4.3	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	28
2.1.4.4	Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	29
2.2	Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> .....	30
2.2.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2.4	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i> .	31
2.2.5	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> .....	31
2.2.7	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> .....	31
2.3.	Hipotesis.....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>34</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	34
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y).....	35
3.2.2	<i>Self-efficacy</i> (Z).....	35
3.2.3	Lingkungan Kerja (X1).....	36
3.2.4	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2) .....	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.3.1	Tempat Penelitian .....	37
3.3.2	Waktu Penelitian .....	37
3.4	Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	39
3.6	Teknik Analisis Data.....	42

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....	42
3.6.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	43
3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS) .....	43
3.6.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	44
3.6.4.1 Construct reliability and validity.....	44
3.6.4.2 Discriminant Validity.....	44
3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	45
3.6.5.1 R-Square.....	45
3.6.5.2 F-Square .....	45
3.6.5.3 Pengujian Hipotesis.....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	48
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
4.1.3.2 Variabel <i>Self Efficacy</i> (Z).....	52
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	53
4.1.3.4 Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X2) .....	55
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	56
4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model) 62	
4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Self Efficacy</i> .....	71
4.2.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.2.4 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Self Efficacy</i> .	75
4.2.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> .....	79
4.2.7 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Self Efficacy</i> .....	81
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>84</b>

5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2 <i>Self efficacy</i> .....	5
Tabel 1.3 Lingkungan Kerja.....	6
Tabel 1.4 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	6
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.2 Indikator <i>Self efficacy</i> .....	35
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	36
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.6 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV.....	38
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel <i>Self efficacy</i> .....	52
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel <i>Perceived Organizational support</i> .....	55
Tabel 4.9 Convergent Validity Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.10 Convergent Validity <i>Self efficacy</i> .....	58
Tabel 4.11 Convergent Validity Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.12 Convergent Validity <i>Perceived Organizational Support</i> .....	59
Tabel 4.13 Hasil Composite Reliability.....	59
Tabel 4.14 Hasil Average Variance Extracted (AVE) .....	60
Tabel 4.15 Hasil Discriminant Validity.....	61
Tabel 4.16 R-Square.....	63
Tabel 4.17 F-Square.....	64
Tabel 4.18 Direct Effect.....	65
Tabel 4.19 Indirect Effect.....	67

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.....	57
Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model.....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Hasibuan, 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

perusahaan (Mulyana et al., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Farisi et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017a). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat.

*Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018). *Self-efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self-efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian - kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Iskandar & Arif, 2024).

*Self-efficacy* sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu

sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya (Yanti, 2019). *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019).

Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018).

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Eliyanto, 2018). Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal (Lesmana & Farisi, 2021).



Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kurang bersihnya lingkungan kerja serta peralatan kerja yang kurang memadai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan (Iskandar & Yusnandar, 2019). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Perceived organizational support selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap Perceived organizational support disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

Dengan adanya suatu Perceived organizational support yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016).

Fenomena permasalahan yang terjadi pada PTPN VI Regional 1 Medan menurut pra penelitian penulis pada pegawai adalah kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	40%	60%
Saya mampu bekerja sama dengan tim untuk meningkatkan kinerja karyawan	55%	45%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada beberapa karyawan dapat dilihat bahwa pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan hanya 40% dan karyawan yang mampu bekerja sama dengan tim untuk meningkatkan kinerja karyawan hanya 55%. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya kinerja karawan.

**Tabel 1.2**  
**Self efficacy**

<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
Kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi belum optimal	45%	55%
Karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya	45%	60%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarakan kepada karyawan dapat dilihat bahwa Kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi belum optimal hanya 45% dan Karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya hanya

45%.

**Tabel 1.3**  
**Lingkungan Kerja**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
Kinerja OB yang belum optimal di perusahaan	30%	70%
Karyawan juga kurang menjaga kebersihan lingkungan perusahaan	40%	60%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada beberapa karyawan dapat dilihat bahwa Masih belum tercukupi tenaga kerja dalam membersihkan lingkungan perusahaan sebanyak 30% dan Karyawan juga kurang menjaga kebersihan lingkungan perusahaan sebanyak 40%.

**Tabel 1.4**  
***Perceived Organizational Support***

<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
Saya lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya	60%	40%
Saya tidak mau memanfaatkan waktu luang untuk membantu karyawan lainnya	35%	65%

Sumber : Data Primer Kuesioner Online (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dari hasil pengamatan menggunakan kuisisioner online yang disebarkan kepada karyawan dapat dilihat bahwa karyawan yang lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya hanya 60% dan karyawan yang tidak mau memanfaatkan waktu luang untuk membantu karyawan lainnya hanya 35%.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Di PTPN VI Regional 1 Medan**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

- 1) Adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang optimal hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa pegawai yang sering datang tidak tepat waktu
- 2) Masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi sehingga menggambarkan adanya *self efficacy* karyawan yang rendah
- 3) Beberapa karyawan belum menjaga lingkungan kerja dan masih belum tercukupin petugas kebersihan perusahaan.
- 4) Tingkat rasa sukarela karyawan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan cenderung tidak responentif, hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan lingkungan kerja, *Perceived organizational support* dan *self efficacy* pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III

Medan. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian ini yaitu: seluruh karyawan dibagian sekretariat perusahaan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 3) Apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 4) Apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 5) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan?
- 7) Apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan



- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada PT PTPN VI Regional 1 Medan
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

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

### 1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### 2) Manfaat Praktis

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

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

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

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

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para Karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

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

#### **2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja Karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja Karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa Karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan Karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

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

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela & Lestari, 2022) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu:

1) *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

3) *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organization Support* didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu :

1) *Self Efficacy*

*Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.



## 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

## 3) *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organization Support* merupakan sikap yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya.

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator untuk mengukur kinerja Karyawan menurut (Kasmir, 2018) adalah :

- 1) Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.
- 3) Waktu (jangka waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 4) Penekanan baya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas Karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

- 5) Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas Karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.
- 6) Hubungan antar Karyawan maksudnya dalma hubungan ini di ukur apakah seorang Karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama anantara Karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenar-benarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh sesorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

## **2.1.2 *Self Efficacy***

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

*Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018). *Self-efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self-efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Iskandar & Arif, 2024).

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

lingkungan sekitarnya (Yanti, 2019). *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019).

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

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

*Self efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality* (Puspitaningsih, 2016), berikut ini penjelasannya:

##### *1) Level*

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

individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

## 2) *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

## 3) *Generality*

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

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

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

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

Menurut (Fitriyah et al., 2019) Tinggi rendahnya *self efficacy* dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

- 1) Kinerja Karyawan

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

- 2) Lingkungan Kerja

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

- 3) *Perceived Organizational Support*

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

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

1) Kinerja Karyawan

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

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3) *Perceived Organizational Support*

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

#### **2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy***

Indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* (Gaddam, 2008) yaitu :

1) Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha

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

2) Kepemimpinan sumber daya manusia

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

3) Kematangan mental dalam usaha

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

4) Merasa mampu memulai usaha

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

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi self efficacy yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *streght*. (Yunianti et al., 2016) 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 diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.



- 3) Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Karyawan untuk bekerja optimal (Lesmana & Farisi, 2021). Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan Karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa

dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan Karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et al., 2014).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

### **2.1.3.2 Manfaat lingkungan kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah untuk mengatur naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja. Sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, karena hal itu berpengaruh pada jalannya operasi perusahaan (Rahman, 2017).

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sidanti, 2015) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1) *Self Efficacy*

*Self-efficacy* merupakan menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

3) *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organization Support* adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat memepengaruhi lingkungan kerja menurut (Budianto & Kartini, 2015) diantaranya adalah:

1) *Self Efficacy*

*Self-efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

3) *Perceived Organizational Support*

*Perceived Organization Support* didefinisikan yang meningkat dapat membuat karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) indikator lingkungan kerja :

1) Penerangan

Mayoritas pekerja mengaku penerangan yang buruk di tempat kerja mengakibatkan mata lelah, kelelahan kerja (*fatigue*), sakit kepala, stres, dan kecelakaan kerja.

2) Suhu udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Suara bising

Suara yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi karyawan lain.

4) Warna dan tata letak/ruang gerak

Warna seperti merah dan kuning jika porsinya lebih banyak dalam *ruangan* akan menimbulkan ketegangan mata.

5) Keamanan dan hubungan karyawan.

Pemimpin harus memastikan ketentraman karyawan perusahaan.

Menurut (Yuniar, 2019) indikator lingkungan kerja :

1) Lingkungan kerja fisik

- a) Suhu
  - b) Kebisingan
  - c) Penerangan
  - d) Mutu udara
- 2) Lingkungan kerja non fisik
- a) Hubungan kerja antar Karyawan

#### **2.1.4 *Perceived Organizational Support***

##### **2.1.4.1 *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap *Perceived organizational support* disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

*Perceived organizational support* adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu (Sarafino & Smith, 2013). *Perceived organizational support* adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu (Baron & Byrne, 2015).

Dengan adanya suatu *Perceived organizational support* yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan,

memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016). Selain itu, *Perceived organizational support* adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya *Perceived organizational support* mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Mary, 2009).

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Perceived organizational support* merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

#### **2.1.4.2 Aspek *Perceived Organizational Support***

Aspek persepsi *Perceived organizational support* yang digunakan (Hikmah, 2017) meliputi :

##### 1) Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. (Robbins, 2002) kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

##### 2) Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

3) Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

4) Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

Menurut (Linda & Robert, 2002) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasional yang dipersepsikan tiga aspek yaitu :

- 1) Berdasar pada hukum timbal-balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- 2) Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan, sehingga mereka bangga menjadi anggota organisasi dan memasukkan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka.
- 3) Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational***

##### ***Support***

Faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* (Ma'rufi & Anam, 2019) adalah:

- 1) *Self Efficacy*

*Self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

- 2) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.



### 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

#### **2.1.4.4 Indikator *Perceived Organizational Support***

Indikator *perceived organizational support* menurut (Hans, 2018), yaitu:

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan
- 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
- 3) Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
- 4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
- 5) Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
- 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
- 8) Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

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

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana Karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus

tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja Karyawan secara maksimal(Zainul & Taufik, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy***

Berdasarkan hasil penelitian (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*.

### **2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015) organisasi yang memiliki karyawan dengan *Perceived Organizational Support* yang baik maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

#### **2.2.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Self Efficacy***

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Salsabillah, 2019) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*.

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

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020) dan (Lubis, 2015) organisasi yang memiliki karyawan dengan *Self Efficacy* yang baik maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

#### **2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy***

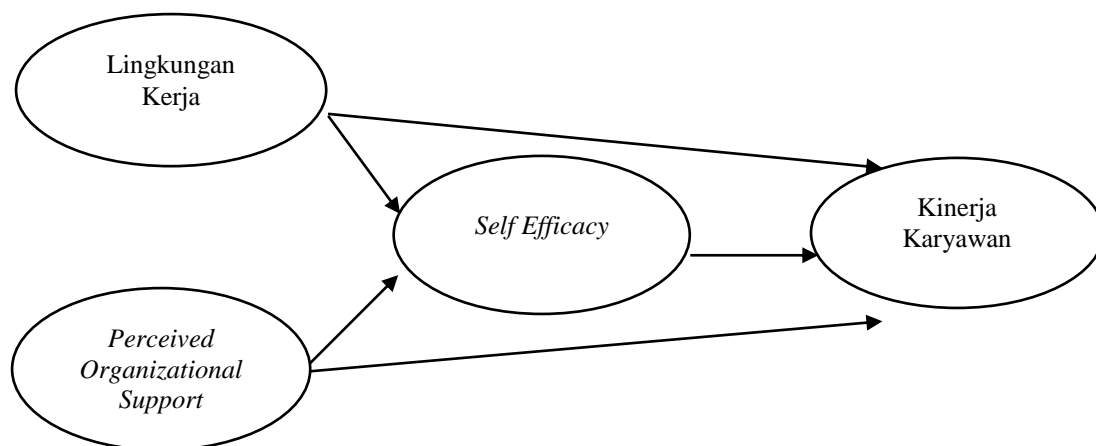
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sakti et al, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*.

#### **2.2.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy***

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2019) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa *Perceived Organizational*

*Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*.

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



**Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy***

### 2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 3) *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 4) *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Self Efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 5) *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan

- 6) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan
- 7) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu lingkungan kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan *Self Efficacy* (Z) sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

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

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

### 3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan. Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas (Mutu)
2	Kuantitas (Jumah)
3	Waktu
4	Penekanan biaya
5	Pengawasan
6	Hubungan antar karyawan

Sumber : (Kasmir, 2018)

### 3.2.2 *Self-efficacy* (Z)

*Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019). Adapun indikator dalam menilai *Self-efficacy* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Indikator *Self-efficacy***

No.	Indikator <i>Self-efficacy</i>
1	Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha
2	Kepemimpinan sumber daya manusia
3	Kematangan mental dalam usaha
4	Merasa mampu memulai usaha

Sumber : (Gaddam, 2008)



### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja. Adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Warna dan tata letak/ruang gerak
5	Keamanan dan hubungan karyawan

Sumber : (Saleh & Utomo, 2018)

### 3.2.4 *Perceived Organizational Support* (X2)

*Perceived organizational support* disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

**Tabel 3.4**  
**Indikator *Perceived organizational support***

No.	Indikator <i>Perceived organizational support</i>
1	Organisasi menghargai kontribusi karyawan
2	Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
3	Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4	Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5	Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.

Sumber : (Hans, 2018)



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PTPN VI Regional 1 Medan yang berjumlah 607 orang.

**Tabel 3.6 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	
1	BOPT (Bagian Operasional Pengadaan dan Teknologi)	18	27
2	DAIN (Bagian Operasional Audit Dan Teknologi)	21	4
3	BSKR (Bagian Sekretariat)	13	39
4	BTAN (Bagian Operasional Tanaman)	21	44
5	BPTEN (Bagian Operasional Pengolahan)	17	81
6	BOKA (Bagian Operasional Keuangan dan Akuntansi)	28	102
7	BSDM (Bagian Operasional SDM)	38	32
8	BUMU (Bagian Umum)	12	90
9	BOTI (Bagian Operasioanl Transaksi dan Infrastruktur)	9	11
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>607</b>	

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang

akan diambil akan menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2015) seperti berikut ini:

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

Keterangan:

$n$  : ukuran sampel

$N$ : ukuran populasi

$e$  : presisi (10% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{607}{1+607(0,1)^2}$$

$$n = \frac{607}{1+607(0,01)}$$

$$n = \frac{607}{1+6,07}$$

$$n = \frac{607}{7,07}$$

$$n = 85,85$$

$$n = 86 \text{ orang}$$

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu

Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.7**  
**Instrumen Skala Likert**

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

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

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

##### a. Tujuann Melakukan Pengujian Validitas

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

##### b. Rumusan Statistik Untuk Pengujian Validitas

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

Keterangan :

$r$  = Item instrumen variabel dengan totalnya

$n$  = Jumlah sample

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

### c. Kriteria pengujian validitas instrument

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

### 2. Uji Reliabilitas

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

#### a. Tujuan melakukan Uji reliabilitas

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

b. Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

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

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument (cronbach alpha)

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

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

$\sigma_1^2$  = Varians total

c. Kriteria pengujian relibilitas

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

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Data Kuantitatif**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

### 3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013).

### 3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). 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 pemrediksian. 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. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull 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. 3 for Windows*.

#### **3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

##### **3.6.4.1 Construct reliability and validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018)

##### **3.6.4.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai

HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

### **3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

#### **3.6.5.1 R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (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) (Juliandi, 2018).

#### **3.6.5.2 F-Square**

Pengukuran *F-Square* atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (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; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

#### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

#### 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kepuasan kerja) dan (X2/komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Organizational Citizenship Behavior) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/kepuasan kerja) dan (X2/komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian dilapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X2), 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (Z). Angket yang disebarkan diberikan kepada 86 Pegawai PTPN VI Regional 1 Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### **4.1.2 Deskripsi Identitas Responden**

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Deskripsi identitas responden merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam menjelaskan jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Data identitas responden bertujuan untuk memahami ciri khas yang dimiliki oleh responden. Berikut ini merupakan identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, departemen, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan masa kerja.

**Tabel 4.1**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	93.0	93.0	93.0
	Perempuan	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 80 (93%) orang karyawan laki-laki dan perempuan sebanyak 6 (7%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PTPN VI Regional 1 Medan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menandakan bahwa perusahaan ini cenderung memiliki dominasi karyawan pria dalam strukturnya. Dominasi ini mungkin mencerminkan dinamika dan kultur kerja yang ada di PTPN VI Regional 1 Medan.

**Tabel 4.2**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	2	2.3	2.3	2.3
	25-30 Tahun	9	10.5	10.5	12.8
	30-45 Tahun	45	52.3	52.3	65.1
	45-50 Tahun	16	18.6	18.6	83.7
	50-60 Tahun	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 2 (2,3%) orang karyawan yang berusia 20-25 tahun, 9 (10,5%) orang karyawan yang berusia 25-30 tahun, 45 (52,3%) orang karyawan yang berusia 30-45 tahun, 16 (18,6%) orang karyawan yang berusia 45-50 tahun dan 14 (16,3%) orang

karyawan yang berusia 50-60 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PTPN VI Regional 1 Medan yang berusia 30-45 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/SLTA	61	70.9	70.9	70.9
	D1/D2/D3/D4	2	2.3	2.3	73.2
	S1/S2	23	26.8	26.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 61 (70,9%) karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA, 2 (2,3%) karyawan dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3/D4, 23 (26,8%) karyawan dengan pendidikan terakhir S1/S2. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/SLTA.

**Tabel 4.4**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	8	8.1	8.1	8.1
	6-10 Tahun	41	47.7	47.7	55.8
	11-20 Tahun	3	3.5	3.5	59.3
	>15 Tahun	35	40.7	40.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.6 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (8,1%) karyawan dengan masa kerja 1-5 Tahun, 41 (47,7%) karyawan dengan masa kerja 6-10 Tahun, 3 (3,5%) karyawan dengan masa kerja 11-20 Tahun dan

35 (40.7%) karyawan dengan masa kerja >15 Tahun. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun bekerja.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), Kinerja Karyawan (Y), *Self Efficacy* (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.5**

**Deskripsi Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
<b>Kualitas (Mutu)</b>										
Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Saya memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Kuantitas (Jumlah)</b>										
Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	22	26	50	58	13	15	1	1	-	-
Saya membantu rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya	25	29	50	58	11	13	-	-	-	-
<b>Waktu</b>										
Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
Saya selalu pulang sesuai dengan jam yang ditetapkan perusahaan	26	30	48	56	12	14	-	-	-	-
<b>Penekanan Biaya</b>										
Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan	23	27	52	60	11	13	-	-	-	-



dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya											
Seberapa efisien saya dalam menjalankan unit saya merupakan faktor yang paling penting dalam menilai kinerja saya	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-	
<b>Pengawasan</b>											
Saya bekerja dengan baik meski tidak diawasi	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-	
Atasan saya memberi celah untuk bekerja secara mandiri kepada karyawan	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-	
<b>Hubungan antar karyawan</b>											
Saya memiliki inisiatif untuk membantu karyawan lain	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-	
Saya mampu mendengarkan keluhan kesah karyawan lain	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-	

Berdasarkan pada diatas dapat diperhatikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PTPN VI Regional 1 Medan yang telah disebar mayoritas responden menjawab setuju.

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

**Tabel 4.6**

#### **Deskripsi Hasil Angket Variabel *Self Efficacy* (Z)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	
<b>Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Usaha</b>											
Saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas pekerjaan yang telah saya lakukan sebelumnya	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-	
Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan audit dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-	
<b>Kepemimpinan Sumber Daya Manusia</b>											

Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus.	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Kematangan Mental Dalam Usaha</b>										
Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru	23	27	52	60	11	13	-	-	-	-
Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
<b>Merasa Mampu Memulai Usaha</b>										
Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan.	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
Pengalaman membuat saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara profesional	26	30	48	56	12	14	-	-	-	-

Berdasarkan pada diatas dapat diperhatikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* pada PTPN VI Regional 1 Medan yang telah disebar mayoritas responden menjawab setuju.

#### 4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.7**

#### **Deskripsi Hasil Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
<b>Penerangan</b>										
Kondisi cahaya dalam ruangan mendukung dalam	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-

beraktifitas										
Selalu mengganti lampu didalam ruangan apabila ada yang rusak	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Suhu Udara</b>										
Kondisi udara yang sejuk membuat kenyamanan dalam bekerja	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
Suhu panas didalam ruangan mengganggu pekerjaan saya	26	30	48	56	12	14	-	-	-	-
<b>Suara Bising</b>										
Warna ruangan yang baik untuk mata	23	27	52	60	11	13	-	-	-	-
Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
<b>Warna dan tata letak/ruang gerak</b>										
Warna ruangan yang baik untuk mata	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Keamanan dan Hubungan Karyawan</b>										
Keamanan karyawan terjamin karena adanya petugas yang menjaga di pos	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan.	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-

Berdasarkan pada diatas dapat diperhatikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pada PTPN VI Regional 1 Medan yang telah disebar mayoritas responden menjawab setuju.

#### 4.1.3.4 Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

Tabel 4.8

#### Deskripsi Hasil Angket Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
<b>Organisasi Menghargai Kontribusi Karyawan</b>										
Saya memperoleh penilaian yang adil Terhadap kontribusi saya dalam bekerja	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Instansi memberikan penghargaan secara adil keadaa pegawai	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Organisasi Menghargai Usaha Ekstra Yang Telah Karyawan Berikan</b>										
Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Organisasi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Organisasi Akan Memperhatikan Segala Keluhan Dari Karyawan</b>										
Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	23	27	57	66	6	7	-	-	-	-
Saya diberikan kepercayaan untuk Menyelesaikan pekerjaan	28	33	45	52	13	15	-	-	-	-
<b>Organisasi Sangat Peduli Tentang Kesejahteraan Karyawan</b>										
Instansi memperhatikan kesejahteraan Karyawan	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-
Dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan finansial saya terpenuhi	26	30	48	56	12	14	-	-	-	-
<b>Organisasi Akan Memberitahu Karyawan Apabila Tidak Melakukan Pekerjaan Dengan Baik</b>										
Atasan saya memotivasi bawahanya untuk selalu meningkatkan keterampilan kerja	25	29	50	58	11	13	-	-	-	-
Atasan saya selalu mendorong bawahanya	25	29	56	65	5	6	-	-	-	-

untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

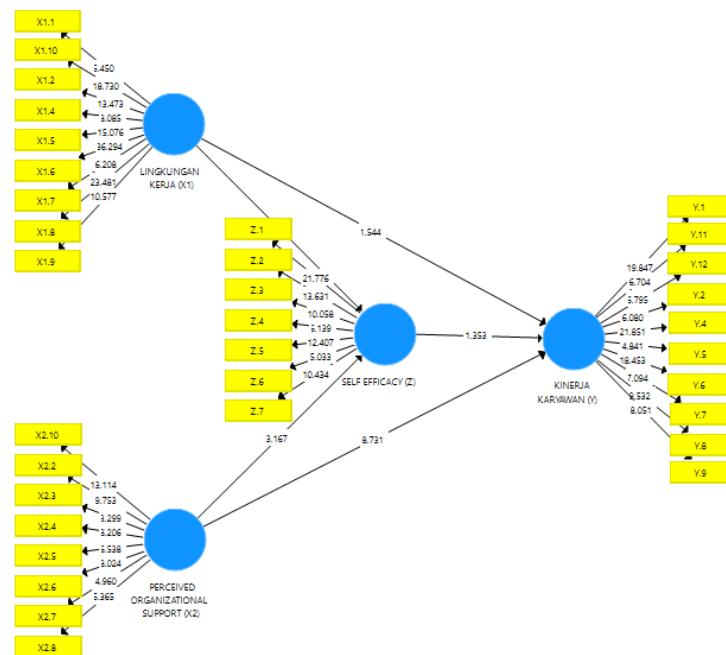
Berdasarkan pada diatas dapat diperhatikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *perceived organizational support* pada PTPN VI Regional 1 Medan yang telah disebar mayoritas responden menjawab setuju.

#### **4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

##### **1) *Construct Reliability and Validity***

###### **a) *Convergent Validity***

*Convergent Validity* dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya.



**Gambar 4.1** *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9**  
*Convergent Validity Kinerja Karyawan*

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.767	0.50	Valid
Y2	0.625	0.50	Valid
Y4	0.811	0.50	Valid
Y5	0.598	0.50	Valid
Y6	0.771	0.50	Valid
Y7	0.579	0.50	Valid
Y8	0.685	0.50	Valid
Y9	0.645	0.50	Valid
Y11	0.615	0.50	Valid
Y12	0.598	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Self Efficacy* berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
***Convergent Validity Self Efficacy***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loadig Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
Z1	0.817	0.50	Valid
Z2	0.763	0.50	Valid
Z3	0.716	0.50	Valid
Z4	0.555	0.50	Valid
Z5	0.711	0.50	Valid
Z6	0.563	0.50	Valid
Z7	0.704	0.50	Valid

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Indikator konstruk pada variabel Lingkungan Kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
***Convergent Validity Lingkungan Kerja***

<b>Indikator</b>	<b><i>Loadig Factor</i></b>	<b><i>Rule of Thumb</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0.655	0.50	Valid
X1.2	0.683	0.50	Valid
X1.4	0.681	0.50	Valid
X1.5	0.792	0.50	Valid
X1.6	0.874	0.50	Valid
X1.7	0.623	0.50	Valid
X1.8	0.852	0.50	Valid
X1.9	0.686	0.50	Valid
X1.10	0.825	0.50	Valid

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Indikator konstruk pada variabel *Perceived Organizational Support* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12**  
***Convergent Validity Perceived Organizational Support***

<b>Indikator</b>	<b>Loadig Factor</b>	<b>Rule of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
X2.2	0.658	0.50	Valid
X2.3	0.506	0.50	Valid
X2.4	0.704	0.50	Valid
X2.5	0.591	0.50	Valid
X2.6	0.618	0.50	Valid
X2.7	0.528	0.50	Valid
X2.8	0.555	0.50	Valid
X2.10	0.658	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

**b) *Composite Reliability***

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

**Tabel 4.13**  
***Hasil Composite Reliability***

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.872
Lingkungan Kerja (X1)	0.884
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0.945
<i>Self Efficacy</i> (Z)	1.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah  $0.872 > 0.6$ .
2. Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja adalah  $0.884 > 0.6$ .
3. Variabel *Perceived Organizational Support* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Perceived Organizational Support* adalah  $0.945 > 0.6$ .



4. Variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Self Efficacy* adalah  $1.000 > 0.6$ .

### C) *Average Variance Extracted (AVE)*

*Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.14**  
**Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.501
Lingkungan Kerja (X1)	0.718
<i>Perceived Organizational Support (X2)</i>	0.853
<i>Self Efficacy (Z)</i>	1.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE Kinerja Karyawan adalah  $0.501 > 0.5$ .
2. Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Lingkungan Kerja adalah  $0.718 > 0.5$ .
3. Variabel *Perceived Organizational Support* adalah reliabel, karena nilai AVE *Perceived Organizational Support* adalah  $0.853 > 0.5$ .
4. Variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, karena nilai AVE *Self Efficacy* adalah  $1.000 > 0.5$ .

## 2) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15**  
**Hasil *Discriminant Validity***

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	<i>Self Efficacy</i> (Z)
Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X1)	0.576			
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0.619	0.505		
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.820	0.577	0.491	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kinerja Karyawan terhadap Lingkungan Kerja nilai HTMT  $0.576 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel Kinerja Karyawan terhadap *Perceived Organizational Support* nilai HTMT  $0.619 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel Kinerja Karyawan terhadap *Self Efficacy* nilai HTMT  $0.820 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Perceived Organizational Support* nilai HTMT  $0.505 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* nilai HTMT  $0.577 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* nilai HTMT  $0.491 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### **4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)**

##### **1. Path Coefficient**

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

##### **a) R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk

(Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.16**  
***R-Square***

	<b><i>R-Square</i></b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.831
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.786	0.781

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.781 artinya kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,1% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel *Self Efficacy* (Z) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.831 artinya kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) dalam menjelaskan variabel *Self Efficacy* (Z) adalah sebesar 83,1% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

**b) *F-Square***

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan

memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai  $F^2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai  $F^2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai  $F^2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.17**  
**F-Square**

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	<i>Self Efficacy</i> (Z)
Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X1)	0.029			1.175
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	1.356			0.272
<i>Self Efficacy</i> (Z)	0.034			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.029 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X1 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai F-Square sebesar 1.175 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.

3. Pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 1.356 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
4. Pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai F-Square sebesar 0.272 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X1 terhadap Z.
5. Pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai F-Square sebesar 0.034 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z terhadap Y.

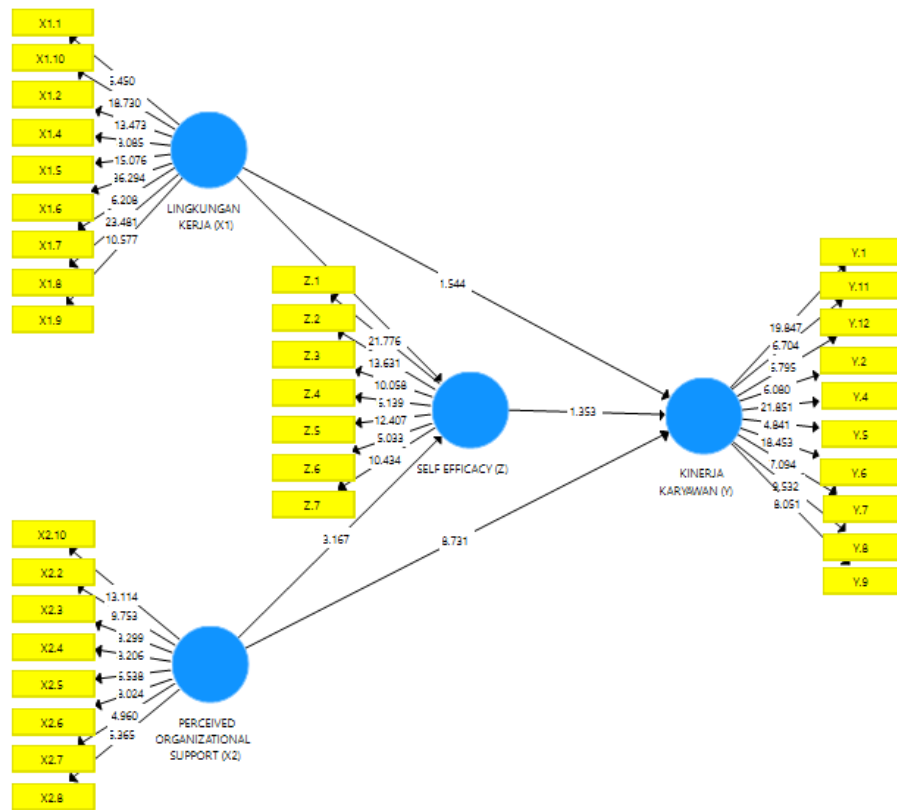
**c) Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)**

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*dirrect effect*) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2 Hasil Setelah Bootstrapping

Tabel 4.18  
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P-Value
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.039	0.033	0.097	0.402	0.689
Lingkungan Kerja (X1) -> Self Efficacy (Z)	0.393	0.398	0.120	3.280	0.002
Perceived Organizational Support (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.199	0.201	0.092	2.153	0.034
Perceived Organizational Support (X2) -> Self Efficacy (Z)	0.304	0.285	0.137	2.216	0.030
Self Efficacy (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.685	0.715	0.084	8.176	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien jalur 0.039 dan P-Value 0.689 ( $<0.05$ ), artinya tidak berpengaruh.
2. Ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien jalur 0.393 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
3. Ada pengaruh signifikan variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.199 dan P-Value 0.034 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Ada pengaruh signifikan variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien jalur 0.304 dan P-Value 0.030 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Ada pengaruh signifikan variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.685 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.

**d) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value  $< 0.05$ , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.



- (2) Jika nilai P-Value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.19**  
*Indirrect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P-Value
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Self Efficacy</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.269	0.284	0.093	2.904	0.005
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2) -> <i>Self Efficacy</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.208	0.202	0.098	2.118	0.037

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* adalah 0.269 dengan P-Value  $0.005 < 0.05$ , maka *Self Efficacy* memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh tidak langsung variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* adalah 0.208 dengan P-Value  $0.037 < 0.05$ , maka *Self Efficacy* memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

## 4.2 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian

sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

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

Tidak ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai koefisien jalur 0.039 dan P-Value 0.689 ( $<0.05$ ), artinya tidak berpengaruh.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana Karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja Karyawan secara maksimal (Zainul & Taufik, 2012).

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran

mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para Karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Ratnasari, 2020). Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018)

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja Karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja Karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standart kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa Karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan Karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang

yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan hasil penelitian (Nanulaitta, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Self Efficacy***

Ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien jalur 0.393 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja (Elizar & Tanjung, 2018)

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Karyawan untuk bekerja optimal (Lesmana & Farisi, 2021). Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan Karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka.

Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan Karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Saripuddin, 2015) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Pima et al., 2014).

*Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018). *Self-efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self-efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah

akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Iskandar & Arif, 2024).

*Self-efficacy* merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi secara kuat motivasi individu untuk memperoleh keberhasilan atau tujuan yang ingin dicapai. *Self-efficacy* sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya (Yanti, 2019). *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian (Kirana et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*.

#### **4.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

Ada pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.199 dan P-Value 0.034 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

*Perceived organizational support* selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian.

Persepsi karyawan terhadap *Perceived organizational support* disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

*Perceived organizational support* adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu (Sarafino & Smith, 2013). *Perceived organizational support* adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu (Baron & Byrne, 2015).

Dengan adanya suatu *Perceived organizational support* yang merupakan persepsi individu (Karyawan) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016). Selain itu, *Perceived organizational support* adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya *Perceived organizational support* mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Mary, 2009).

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena

semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015) organisasi yang memiliki karyawan dengan *Perceived Organizational Support* yang baik maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

#### **4.2.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Self Efficacy***

Ada pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien jalur 0.304 dan P-Value 0.030 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

*Perceived Organization Support* atau Persepsi Dukungan Organisasi merupakan salah satu aspek dari Perilaku Organisasi yang sangat besar kaitannya dengan dunia kerja pada saat ini dan dapat berpengaruh dalam kemunculan masalah dalam pekerjaan seperti stress kerja, kinerja yang menurun, kurangnya semangat kerja, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap apa yang ia



kerjakan. *Perceived Organization Support* sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. Dengan hal ini terdapat dua antecedent dari *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan yaitu kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi yaitu *Perceived Organizational Support*.

*Perceived Organizational Support* yaitu kemampuan untuk menunjukkan dan mempekerjakan diri tanpa konsekuensi negatif dimana hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya serta manajemen yang mendukung akan meningkatkan keamanan secara psikologis. Karyawan akan merasa aman di lingkungan kerja yang ditandai dengan keterbukaan dan dukungan organisasi. Lingkungan yang mendukung memungkinkan anggota untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru dan bahkan gagal tanpa takut konsekuensi.

Konsep *Self Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

*Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self Efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (salsabillah, 2019) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*.

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

Ada pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.685 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh dan signifikan.

*Self Efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. *Self Efficacy* sebagai sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self Efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi dan misi yang telah ditetapkan dalam suatu sebuah strategi perencanaan dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang akan dicapai oleh setiap pekerja atau pegawai dalam sebuah organisasi , baik dalam kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan secara moral dan juga etika. Kinerja adalah hasil kerja yang di peroleh oleh seseorang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang secara legal,dan tidak melanggar hukum dan etika.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al, 2020); (Sakti et al, 2020); (Suzana, 2017) dan (Lubis, 2015) organisasi yang memiliki karyawan dengan *Self Efficacy* yang baik maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

#### **4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy***

Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* adalah 0.269 dengan P-Value  $0.005 < 0.05$ , maka *Self Efficacy* memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitasnya dalam menjalankan tugas dan akan mempengaruhi pekerjaannya secara optimal guna menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam suatu organisasi kinerja sangatlah diperlukan karena sebagian kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja yang sudah dicapai tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu factor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwasannya mereka merasa mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka dan juga terhadap peristiwa yang sudah dihadapi dalam lingkungan pekerjaan.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Khaerana, 2020). Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persuasi sosial, dan pembangkitan emosi.

Kinerja merupakan suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Keberhasilan seseorang dapat dilihat dari tingkat kinerja. Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*.

#### **4.2.7 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy***

Pengaruh tidak langsung variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Efficacy* adalah 0.208 dengan P-Value  $0.037 < 0.05$ , maka *Self Efficacy* memoderasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

*Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa didukung oleh manajemen organisasi mereka, termasuk dukungan dari atasan secara langsung. Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tentang bagaimana organisasi

menghormati dan peduli terhadap karyawan. *Perceived Organizational Support* berasal dari teori dukungan organisasi yang menjelaskan hubungan antara pengusaha dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial, dan bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada bagaimana mereka mempersonifikasikan organisasi. Dimana karyawan memandang organisasi memiliki karakteristik seperti manusia dan mengambil perlakuan yang menguntungkan atau perlakuan yang tidak menguntungkan sebagai indikasi bahwa organisasi menyukai atau tidak menyukai mereka sebagai individu.

*Perceived organization support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka.

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kailola, 2019) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*. Diperkuat oleh (Kurnianto & Kharisudin, 2022) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy*.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Di PTPN VI Regional 1 Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 86 Pegawai PTPN VI Regional 1 Medan, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Self Efficacy*.
3. Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Self Efficacy*.
5. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
6. *Self Efficacy* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. *Self Efficacy* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin PTPN VI Regional 1 Medan diharapkan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam bekerja.
2. Karyawan PTPN VI Regional 1 Medan diharapkan agar meningkatkan *Perceived Organizational Support* dalam bekerja yang sudah sesuai dengan prosedur struktur organisasi serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Karyawan PTPN VI Regional 1 Medan diharapkan agar mampu meningkatkan *Self Efficacy* untuk mengembangkan ide-ide inovasi baru bekerja.
4. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan Kinerja Karyawan dalam bentuk rasa kepeduliannya terhadap karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, Lingkungan Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kinerja Karyawan dan *Self Efficacy*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 86 Pegawai PTPN VI Regional 1 Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*. 11(1). 1-15.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*. 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Bernard, B. (2005). *Transformational Leadership* (2nd Edition).
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2024). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business* 1(1), 751–762.
- Cen, C. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi KPRI Teluk Mengkudu. *Journal on Education*, 5(4). 1-12.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Hairudinor, H., Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48-54.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). 10-19.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Hutriany, W., & Suarman, D. (2019). Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1-14.
- Jufrizen, J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.

- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Mulyana, A., Sukomo, S., & Suhendi, R, M. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 118-123.
- Nasution, M, I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*. 1(1). 50-64.
- Nasution, I, M., & Hadi, M, F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*. 1(1). 1046-1054.
- Nasution, I, S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(2). 2614-3410.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Januri, J. (2021). Peran Teknologi Di Dalam Memoderasi Pengaruh Internal Networking Terhadap Kinerja Usaha Industri Kecil dan Menengah Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 8(1). 57-63.
- Putra, A. A., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(4), 1-12.
- Putra, A. N. J., & Setiawan, B. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(4), 12-21.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*. 10(1), 14-29.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.

17/1

Medan, Juli 2024

Kepada  
Bapak/Ibu Responden  
Di Tempat

Assalamualaikum

Dengan Hormat.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan".

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya memohon waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini, dengan kesungguhan dan kejujuran jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiannya, hasil dari angket ini akan saya gunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Besar harapan saya Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat Saya gunakan untuk menganalisis data yang tepat dan objektif, atas kesediaan dan partisipasinya. Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya  
Peneliti

Abdul Riduan



## KUISIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pekerjaan :  
Penghasilan :

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda ceklis list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu sekalian. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka – angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Lingkungan Kerj, *aPerceived Organizational Support*, Kinerja Karyawan, *Self Efficacy*.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
  - SS = Sangat Setuju (5)
  - S = Setuju (4)
  - KS = Kurang Setuju (3)
  - TS = Tidak Setuju (2)
  - STS = Sangat Tidak Setuju (1)

LINGKUNGAN KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Penerangan</b>						
1.	Kondisi cahaya dalam ruangan mendukung dalam beraktifitas					
2.	Selalu mengganti lampu didalam ruangan apabila ada yang rusak					
<b>Suhu Udara</b>						
3.	Kondisi udara yang sejuk membuat kenyamanan dalam bekerja					
4.	Suhu panas didalam ruangan mengganggu pekerjaan saya					
<b>Suara Bising</b>						
5.	Suara bising dapat mengganggu fokus saya dalam bekerja					
6.	Suara didalam ruangan yang kondusif					
<b>Warna dan tata letak/ruang gerak</b>						
7.	Warna ruangan yang baik untuk mata					
8.	Tata letak ruangan yang mengganggu dalam bergerak					
<b>Keamanan dan Hubungan Karyawan</b>						
9.	Keamanan karyawan terjamin karena adanya petugas yang menjaga di pos					
10.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan.					

<i>PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2)</i>						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Organisasi Menghargai Kontribusi Karyawan</b>						
1.	Saya memperoleh penilaian yang adil Terhadap kontribusi saya dalam bekerja					
2.	Instansi memberikan penghargaan secara adil keada pegawai					
<b>Organisasi Menghargai Usaha Ekstra Yang Telah Karyawan Berikan</b>						
3.	Organisasi memberikan kesempatan promosi bagi saya					
4.	Organisasi memberikan pelatihan kepada saya untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas					
<b>Organisasi Akan Memperhatikan Segala Keluhan Dari Karyawan</b>						
5.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					
6.	Saya diberikan kepercayaan untuk Menyelesaikan pekerjaan					
<b>Organisasi Sangat Peduli Tentang Kesejahteraan Karyawan</b>						
7.	Instansi memperhatikan kesejahteraan Karyawan					
8.	Dengan bekerja di instansi ini, kebutuhan finansial saya terpenuhi					
<b>Organisasi Akan Memberitahu Karyawan Apabila Tidak Melakukan Pekerjaan Dengan Baik</b>						
9.	Atasan saya memotivasi bawahanya untuk selalu meningkatkan keterampilan kerja					
10.	Atasan saya selalu mendorong bawahanya untuk dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan					

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

<i>SELF-EFFICACY (Z)</i>						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepercayaan Diri Akan Kemampuan Mengelola Usaha</b>						
1.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas pekerjaan yang telah saya lakukan sebelumnya.					
2.	Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan audit dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan.					
<b>Kepemimpinan Sumber Daya Manusia</b>						
3.	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus.					
4.	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya.					
<b>Kematangan Mental Dalam Usaha</b>						
5.	Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru.					
6.	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit.					
<b>Merasa Mampu Memulai Usaha</b>						
7.	Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan.					
8.	Pengalaman membuat saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara profesional.					





12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
14	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
15	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
18	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
19	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
20	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
22	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
23	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	40
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	43
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
31	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
34	5	1	5	5	5	1	5	4	5	1	37
35	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
47	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	39
48	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
53	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
57	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
58	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	42
59	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
61	4	5	3	3	4	4	5	5	5	1	39
62	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	41
63	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	36





25	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	54
30	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
31	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
32	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
34	1	5	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
38	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	54
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
61	3	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	52
62	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
63	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	47
64	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	50
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	47
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
69	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
72	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	54

73	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
74	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
75	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
76	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
77	1	5	5	1	5	1	5	4	5	5	1	5	43
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
81	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
84	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
85	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
86	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59

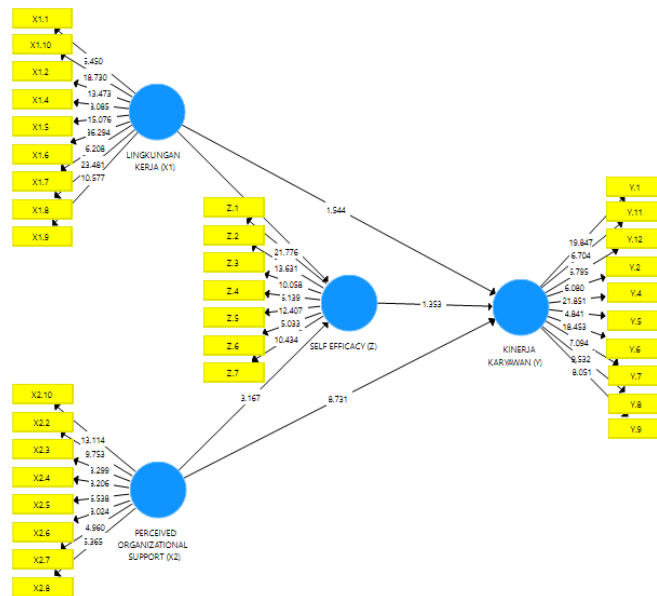
<i>SELF EFFICACY</i>									<b>JUMLAH</b>
<b>NO</b>	<b>Z.1</b>	<b>Z.2</b>	<b>Z.3</b>	<b>Z.4</b>	<b>Z.5</b>	<b>Z.6</b>	<b>Z.7</b>	<b>Z.8</b>	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	5	4	3	4	32
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33
10	1	4	1	4	4	5	1	5	25
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	1	36
13	4	4	4	5	4	4	5	4	34
14	5	5	5	5	5	5	4	5	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	5	5	4	5	5	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	4	4	3	4	3	4	4	29
19	4	3	3	5	3	4	4	4	30
20	4	4	4	5	4	5	4	4	34
21	4	4	5	5	4	5	5	5	37
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	5	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	5	4	4	4	4	33
29	3	4	5	5	4	3	4	4	32
30	4	3	5	5	3	4	4	4	32
31	5	3	5	5	3	4	5	5	35
32	5	4	5	5	4	4	4	5	36
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	1	5	5	5	1	5	5	5	32
35	5	5	4	5	5	5	5	4	38

36	5	5	5	5	5	4	5	5	39
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	5	5	5	5	4	5	5	39
39	5	5	4	4	5	5	5	4	37
40	4	4	5	4	4	4	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	4	5	39
42	4	5	4	5	5	5	5	5	38
43	4	5	5	5	5	4	5	4	37
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	4	5	4	3	4	32
46	5	5	5	5	5	5	4	5	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	5	5	5	5	5	4	5	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	4	5	4	4	33
53	1	4	1	4	4	5	1	5	25
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	1	36
56	4	4	4	5	4	4	5	4	34
57	5	5	5	5	5	5	4	5	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	5	5	4	5	5	5	37
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	3	4	4	3	4	3	4	4	29
62	4	3	3	5	3	4	4	4	30
63	4	4	4	5	4	5	4	4	34
64	4	4	5	5	4	5	5	5	37
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	5	4	4	4	4	33
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	4	4	4	4	4	4	4	4	32
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	4	4	4	5	4	4	4	4	33
72	3	4	5	5	4	3	4	4	32
73	4	3	5	5	3	4	4	4	32
74	5	3	5	5	3	4	5	5	35
75	5	4	5	5	4	4	4	5	36
76	5	5	5	4	5	5	5	5	39
77	1	5	5	5	1	5	5	5	32
78	5	5	4	5	5	5	5	4	38
79	5	5	5	5	5	4	5	5	39
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	5	5	5	5	5	4	5	5	39
82	5	5	4	4	5	5	5	4	37
83	4	4	5	4	4	4	5	5	35
84	5	5	5	5	5	5	4	5	39
85	4	5	4	5	5	5	5	5	38
86	4	5	5	5	5	4	5	4	37

## ANALISIS MODEL PENGUKURAN (OUTER MODEL)

### Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



### Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

#### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard:	Excel Form
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)		
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.833	0.870	0.872	0.501		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.807	0.830	0.884	0.718		
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2)	0.913	0.942	0.945	0.853		
SELF EFFICACY (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000		

### Discriminant Validity

#### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy t
	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...	PERCEIVED OR...	SELF EFFICACY...
KINERJA KARYAWAN (Y)				
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.576			
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2)	0.619	0.505		
SELF EFFICACY (Z)	0.820	0.577	0.491	

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### *R-Square*

#### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.837	0.831
SELF EFFICACY (Z)	0.786	0.781

### *F-Square*

#### f Square

Matrix	f Square	Copy		
	KINERJA KARY...	LINGKUNGAN ...	PERCEIVED OR...	SELF EFFICACY...
KINERJA KARYAWAN (Y)				
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0.029			1.175
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2)	1.356			0.272
SELF EFFICACY (Z)	0.034			

### *Dirrect Effect*

#### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values	
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.039	0.033	0.097	0.402	0.689	
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> SELF EFFICACY (Z)	0.393	0.398	0.120	3.280	0.002	
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.199	0.201	0.092	2.153	0.034	
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2) -> SELF EFFICACY (Z)	0.304	0.285	0.137	2.216	0.030	
SELF EFFICACY (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.685	0.715	0.084	8.176	0.000	

### *Indirrect Effect*

#### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values	
LINGKUNGAN KERJA (X1) -> SELF EFFICACY (Z) -> KINERJA KARYAWA...	0.269	0.284	0.093	2.904	0.005	
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X2) -> SELF EFFICACY (Z) -> ...	0.208	0.202	0.098	2.118	0.037	

2/2



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (081) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 03 Juli 2024* menerangkan bahwa:

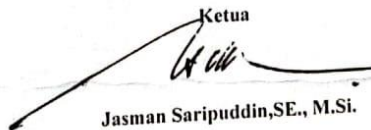
Nama : Abdul Riduan  
N.P.M. : 2005160389  
Tempat / Tgl.Lahir : Lubuk pakam, 23 Desember 2001  
Alamat Rumah : Pagar Merbau  
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Precivade Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Di PT Perkebunan Nusantara VI Regional 1 Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc.Prof.Dr Lila Bismala S.T., M.Si*

Medan, Rabu, 03 Juli 2024

TIM SEMINAR

Ketua


  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

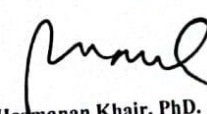
Sekretaris

  
Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

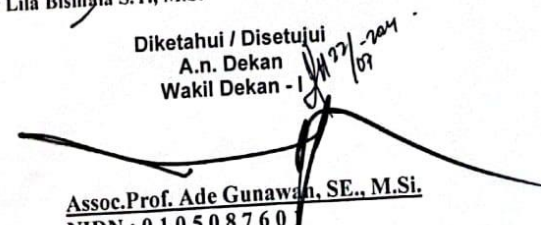
Pembanding

Pembimbing

  
Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala S.T., M.Si

  
Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

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

1/2



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Rabu, 03 Juli 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Abdul Riduan  
**N .P.M.** : 2005160389  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Lubuk pakam, 23 Desember 2001  
**Alamat Rumah** : Pagar Merbau  
**Judul Proposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Precivade Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Di PT Perkebunan Nusantara VI Regional I Medan.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<i>ok</i>
Bab I	<i>judul terburu</i>
Bab II	
Bab III	<i>guru madya</i>
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Rabu, 03 Juli 2024*

**TIM SEMINAR**

Ketua

*Jasman Saripuddin*

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

Pembimbing

*Assoc. Prof. Dr. Lila Bismala S.T., M.Si*

Assoc. Prof. Dr Lila Bismala S.T., M.Si

Sekretaris

*Prof. Dr. Jufrizen*

Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

*Hazmanan Khair*

Hazmanan Khair, PhD.





Nomor : ISK11/eX/483/VIII/2024  
 Lampiran : -  
 Hal : Selesai Riset

Medan, 05 Agustus 2024

Kepada Yth:  
 Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Jl. Mukhtar Basri No. 3  
 di -  
 Medan

Menghunjuk Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1962 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 01 Agustus 2024 perihal Menyelesaikan Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Abdul Riduan	2005160389	Manajemen	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Percivade Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM).

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Tembusan :  
 - Arsip

5/6

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1962 /IL.3-AU/UMSU-05/F/2024      Medan, 26 Muharram 1446 H  
 Lamp. : -      01 Agustus 2024 M  
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PTPN IV Regional I Medan  
 Di  
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :





Nama : **Abdul Riduan**  
 N P M : **2005160389**  
 Semester : **VIII (Delapan)**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Percivade Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Tembusan :  
 1. Pertiinggal

**PTPN IV REGIONAL I**

**Bagian Sekretariat dan Hukum**

Dokumen ini dilandangani secara elektronik oleh:

**Christian Orchard Tharonon**

NIK : 2000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn4.co.id



Tembusan :

- ISDM
- Arsip

3/6



Nomor : ISKII/eX/348/VII/2024  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Medan, 02 Juli 2024

Kepada Yth:  
 Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Jalan Mukhtar Basri No. 3  
 di -  
 Medan

Selubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1690/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 26 Juni 2024 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) pada tanggal 08 Juli s/d 08 Agustus 2024, pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Judul
1	Abdul Riduan	2005160389	Pengaruh Lingkungan Kerja, Precivade Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening di PT Perkebunan Nusantara VI Regional I

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i adalah Kemeja Putih dan Celana / Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Sekretariat dan Hukum.

Demikian disampaikan, agar maklum.

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office : Gedung Agro Plaza Lantai B

Jl. H. R. Rasuna Said Kav. X2 - 1, Jakarta 12950

+62 21 51119000 +62 21 51119001

Regional I - Medan

Jl. Sei Batanghari No 2 Medan 20122

+62 61 8452244

2/6



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umku.ac.id> [feb@umku.ac.id](mailto:feb@umku.ac.id) [fumsmedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#) [umsmedan](#)

Nomor : 1690 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
 Lampiran :  
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Dzulhijjah 1445 H  
 26 Juni 2024 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 PTPN IV Regional I Medan  
 Jln.Sei Batang Hari No.2 Medan  
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

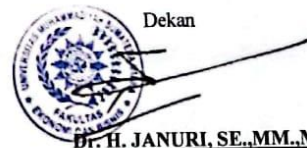
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi **Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Abdul Riduan  
**Npm** : 2005160389  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Judul** : Pengaruh lingkungan kerja, precivade organizational support terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy sebagai variabel intervening di PT perkebunan Nusantara VI Regional 1.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :  
 1.Pertinggal





1/6



MADJES PEMBIKIHAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/18/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6623474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1690 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 25 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Abdul Riduan  
**N P M** : 2005160389  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh lingkungan kerja, precivade organizational support terhadap kinerja karyawan melalui self efficacy sebagai variabel intervening di PT perkebunan Nusantara VI Regional 1

**Dosen Pembimbing** : Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 26 Juni 2025
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 19 Dzulhijjah 1445 H  
 26 Juni 2024 M



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

**Tembusan :**

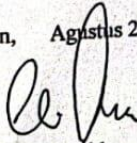
1. Pentingal.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi
  - Nama : Abdul Riduan
  - Tempat & Tgl Lahir : Lubuk Pakam, 23 Desember 2001
  - Jenis Kelamin : Laki-Laki
  - Agama : Islam
  - Kewarganegaraan : Indonesia
  - Anak Ke : 1 (Tunggal)
  - Alamat : Pagar Merbau Dusun II
  - No. Telpon/WA : 081262697429
  - E-mail : Abdulridwan211@gmail.com
  
2. Data Orang Tua
  - Nama Ayah : Rosmali
  - Pekerjaan : Wiraswasta
  - Nama Ibu : Risnawati Sihombing
  - Pekerjaan : Wiraswasta
  - Alamat : Pagar Merbau Dusun II
  
  - No. Telpon : 082277978863
  
3. Data Pendidikan Formal
  - Taman Kanak-kanak : TK. RA. Ar-Rahmah Galang Suka (2007-2008)
  - Sekolah Dasar : SDN 101964 Jaharun-A (2008-2014)
  - Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 1 Galang (2014-2017)
  - Sekolah Menengah Atas : SMA Swasta Harapan Bangsa Tj. Morawa (2017-2020)
  - Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020 s/d Sekarang)

Medan, Agustus 2024

  
Abdul Riduan